



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA

ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR DE INGENIEROS DE CANALES
CAMINOS Y PUERTOS

MASTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN Y PLANIFICACIÓN EN INGENIERIA
CIVIL



BARRERAS PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS MUJERES CUALIFICADAS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN PERUANO

AUTORA / AUTHOR: URPI BARRETO RIVERA	FECHA / DATE: ENERO 2015
DIRECTORES / SUPERVISORS: <ul style="list-style-type: none">• DR. ANDRÉS CARRIÓN GARCÍA• DR. EUGENIO PELLICER ARMIÑANA	Nº PÁGINAS / Nº PAGES: 150
UNIVERSIDAD / UNIVERSITY: UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA	
PALABRAS CLAVE / KEYWORDS: <i>WOMEN, BARRIERS, CONSTRUCTION INDUSTRY, QUALIFIED PROFESSIONALS</i>	



DEDICATORIA

A Orlando y Teófila, porque no son solo padres, sino también amigos, porque son el motor de mi día a día, porque me han enseñado a valorar cada instante de la vida, por sus mensajes de aliento y por su amor incondicional. A mi hermano Inti, por sus palabras, sus conocimientos, su aliento y su gran amor.

AGRADECIMIENTO

Agradezco al Dr. Eugenio Pellicer y al Dr. Andrés Carrión, quienes han tenido paciencia, conocimientos y sabiduría para guiarme en el desarrollo de esta investigación, también por sus sabios consejos y palabras de aliento en los momentos que más los necesite. A mis amigos del máster con quienes he recorrido este camino y han estado conmigo en las buenas y en las malas.





*“La diferencia entre lo que hacemos y somos capaces de hacer,
resolvería la mayoría de los problemas del mundo”*

MAHATMA GANDHI





RESUMEN

El sector de la construcción ofrece un ambiente poco acogedor para las mujeres, y quienes logran ingresar presentan altos índices de movilidad y abandono. En el Perú, dentro del sector de la construcción existe un gran desequilibrio de género, pues las mujeres representan solamente el 5% de los trabajadores de la industria. Esta investigación evalúa la sub-representación de las mujeres dentro del sector a través de la identificación de las barreras a las que se enfrentan las mujeres cualificadas; en el contexto de la presente investigación “mujeres cualificadas” son aquellas que disponen de titulación universitaria de cualquier tipo. Este estudio se realiza a través de dos ópticas, la de los hombres, que son quienes dominan la industria, y la de las mujeres, que son quienes han logrado ingresar al sector y quienes tienen que afrontar dichas barreras para poder permanecer en él. El estudio se realizó con datos obtenidos mediante encuestas administradas a 429 profesionales del sector de la construcción peruano. Se ha encontrado que las mujeres son menos aceptadas en el trabajo, por lo que tienen que esforzarse mucho más para llegar a puestos similares al de sus homólogos masculinos, además de tener que lidiar con menos oportunidades profesionales que sus colegas hombres. Así mismo, existe un gran conflicto entre el trabajo y la familia, por lo que, quienes toman la decisión de tener una familia, pierden un orden en la escala jerárquica, además de no contar con el apoyo necesario en el trabajo. También se ha encontrado que la cultura masculina del sector de la construcción obliga a las mujeres a adoptar actitudes masculinas para ser aceptadas en la industria. Finalmente, los hombres interpretan que la condición de mujer puede resultar ser una ventaja en algunas ocasiones. La investigación finaliza con algunas recomendaciones para hacer frente a estos conflictos y alentar a más mujeres a ingresar al sector de la construcción.





ABSTRACT

The construction industry offers an unwelcoming environment for women, and those who manage to enter have high rates of mobility and abandonment. In Peru, that there is a large gender imbalance in the construction industry because women represent only 5% of workers in the industry. This research evaluates the under-representation of women inside the sector by the identification of barriers that qualified women are faced with; in the context of this research, “qualified women” are those who have a university degree of any kind. This study was performed through two perspectives, from the perspective of men, who now dominate the industry, and from the perspectives of women, who are those who have managed to enter the sector and have to face these barriers to remain in it. The study was conducted with data obtained through surveys administered to 429 professional’s Peruvian construction industry. It was found that women are less accepted at work, so they have to work harder to get similar post jobs than their male counterparts, besides having to deal with fewer career opportunities than their male counterparts. Likewise, there is a great conflict between work and family; those who make the decision to have a family, lose order in the hierarchy as well as not have the necessary support at work. It has also been found that male culture in the construction sector forces women to adopt masculine attitudes to be accepted in the industry. Finally, men interpret being a woman may prove to be an advantage at times. The research concludes with some recommendations to address these conflicts and encourage more women to join the construction industry.



INDICE DE GENERAL

RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
1. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1.1 IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	11
1.1.1.1 PREGUNTA PRINCIPAL	14
1.1.1.2 PREGUNTAS SECUNDARIAS.....	14
1.2 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.2.1 JUSTIFICACIÓN SOCIO- ECONÓMICA.....	15
1.2.2 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	15
1.3 ALCANCE	15
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.4.1 OBJETIVOS GENERALES.....	15
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.5 CONTENIDO DEL TRABAJO FINAL DE MÁSTER	16
1.6 SISTEMA DE CITAS Y REFERENCIAS	17
2. CONTEXTO.....	19
2.1 EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN EL PERÚ	19
2.1.1 LA ECONOMÍA PERUANA Y EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN	19
2.1.2 INVERSIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS.....	21
2.1.2.1 EDIFICACIÓN	21
2.1.2.2 OBRA CIVIL	22
2.1.3 SISTEMA FINANCIERO	24
2.1.4 ESTRUCTURA DEL SECTOR	25
2.1.5 MERCADO LABORAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.....	26
2.2 LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL.....	27
3. MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE.....	30
3.1 CONCEPTOS BÁSICOS Y TEORÍAS.....	30
3.1.1 SEGREGACIÓN EN EL MERCADO LABORAL POR RAZÓN DE GÉNERO	30
3.1.1.1 TIPOS DE SEGREGACIÓN EN EL MERCADO LABORAL	30
3.1.1.2 TEORÍAS QUE EXPLICAN LA SEGREGACIÓN.....	31
3.1.2 ACOSO SEXUAL.....	34
3.1.3 TECHO DE CRISTAL	35



3.1.4	GÉNERO Y ESTEREOTIPOS	35
3.2	ESTADO DEL ARTE.....	37
3.2.1	PERCEPCIÓN DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN	38
3.2.2	NATURALEZA COMPETITIVA Y CONFLICTIVA DEL SECTOR	39
3.2.3	CONDICIONES DE TRABAJO Y JORNADAS LABORALES	40
3.2.4	CULTURA MASCULINA DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.....	40
3.2.5	ACTITUDES MASCULINAS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN	41
3.2.6	CONFLICTO FAMILIA – TRABAJO	42
3.2.7	TECHOS DE CRISTAL.....	43
3.2.8	ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.....	44
3.2.9	MENOS OPORTUNIDADES	45
3.2.10	REDES INFORMALES	45
3.2.11	TRABAJOS DE OFICINA	46
3.2.12	GESTIÓN Y SUPERVISIÓN DEL PERSONAL.....	46
3.3	LAGUNA DEL CONOCIMIENTO.....	47
4.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	50
4.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN	50
4.2	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	50
4.2.1	FASE TEÓRICA Y METODÓLOGICA.....	51
4.2.2	FASE DE VALIDACIÓN EMPÍRICA Y ANALÍTICA	52
4.2.2.1	APLICACIÓN DE ENCUESTAS.....	53
4.2.2.2	ANÁLISIS Y ESTUDIO DE LOS RESULTADOS	57
4.3	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	58
4.3.1	DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN	58
4.3.2	DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA.....	58
4.4	PROCEDIMIENTOS DE ANÁLISIS DE DATOS	63
4.4.1	FIABILIDAD DE LA ENCUESTA	65
4.4.2	ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.....	67
4.4.3	ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO.....	73
4.4.3.1	TOTAL DE LA MUESTRA.....	73
4.4.3.2	EN FUNCIÓN AL GÉNERO	78
4.4.4	ANÁLISIS DE REGRESIÓN LINEAL.....	84
4.4.4.1	TOTAL DE LA MUESTRA.....	84
4.4.4.2	GÉNERO	86
4.4.5	ANÁLISIS DE VARIANZA.....	90
4.4.5.1	GÉNERO	90





4.4.5.2	EDAD.....	98
4.4.5.3	OTROS.....	102
5.	DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	109
5.1	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	109
5.1.1	RESPECTO AL MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE.....	109
5.1.2	RESPECTO A LA DEMOGRAFÍA DE LA MUESTRA.....	110
5.1.3	RESPECTO A LAS BARRERAS PROFESIONALES ENCONTRADAS.....	111
5.1.4	RESPECTO A LAS DIFERENCIAS DE PERCEPCION ENTRE HOMBRES Y MUJERES	115
5.1.5	RESPECTO A OTROS PUNTOS HALLADOS:	118
5.2	CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN	120
5.3	LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	122
5.4	RECOMENDACIONES PRÁCTICAS	123
5.5	FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN.....	124
6.	REFERENCIAS.....	126
7.	ANEXOS.....	135





CAPÍTULO 1

9

INTRODUCCIÓN





1 . INTRODUCCIÓN

En las últimas tres décadas, a nivel mundial, se han producido cambios sociales significativos que han sido fundamentales para los cambios en el mercado laboral femenino. Es decir, la población femenina ha ido incorporándose al mercado laboral; a pesar de que su incorporación ha sido masiva, la tendencia a la concentración en ciertas actividades y ocupaciones se ha mantenido constante. Por ejemplo, en el Perú, las mujeres que forman parte de la población económicamente activa son más de seis millones y representan aproximadamente el 50% de la fuerza laboral; sin embargo, no ocurre lo mismo en el sector de la construcción, el cual se muestra como un escenario inhóspito para las mujeres, donde la tasa de su participación es sustancialmente baja, pues representan solamente el 5% respecto al total de trabajadores peruanos (MINTRA, 2013).

La evidencia empírica de que las mujeres son discriminadas en el mercado laboral ha motivado una serie de investigaciones a nivel mundial y sigue siendo objeto de estudio desde diversas perspectivas. A partir de las teorías neoclásicas del capital humano, teorías de la parcelación del mercado de trabajo y otras teorías no económicas (Anker, 1997), se intenta entender las causas de la segregación ocupacional horizontal y vertical¹ por razón de género. Con el objetivo, compartido por muchos investigadores, de afrontar la discriminación laboral de las mujeres, por lo que se busca conocer cuáles son las causas, por qué y cómo se produce y desde dicho conocimiento proponer opciones y medidas para modificar la situación (Monaci, 1997).

En el sector de la construcción, cada vez más mujeres deciden entrar al mercado laboral, pero esta intención de inserción se da en un contexto de diferencias considerables. Pues a pesar de tener una presencia importante en las universidades, se aprecia una alta tasa de abandono durante el desarrollo profesional; las mujeres aún se encuentran infrarrepresentadas en un sector tradicionalmente considerado de ocupaciones masculinas (Anker, 1997).

En el Perú, las razones para buscar la retención y desarrollo profesional de las mujeres en el sector de la construcción son muchas. Primero, la importancia de lograr la equidad de género es vital para mejorar las condiciones económicas, sociales, políticas y culturales de la sociedad en su conjunto. Por otro lado, debido al crecimiento acelerado

¹ La **segregación horizontal** se produce cuando un determinado grupo de personas se concentra en un número relativamente pequeño de ramas de actividad y están prácticamente ausente en las demás y la **segregación vertical** supone el desigual reparto de hombres y mujeres en la escala jerárquica, se concentran en pocos puestos de trabajo y su presencia es muy escasa en el resto.





del sector de la construcción y su posición como unidad de medición del bienestar económico nacional (INEI, 2014), además de su gran protagonismo en el sistema financiero (BCRP, 2013), es necesario enfocarse en el desarrollo sostenible del sector. Esto conlleva la incorporación de nuevos recursos humanos; lo que actualmente viene sucediendo es que se está desaprovechando una parte muy importante de los recursos humanos existentes, es decir a las mujeres.

Finalmente, por el lado de la gestión de la diversidad, a través del reconocimiento de las diferencias entre las personas y el aprovechamiento de esas diferencias se puede mejorar la producción, la creatividad y el proceso de toma de decisiones (Cassell, 1996; Kandola & Fullerton, 1994), se encuentra una evidente razón para la atracción e integración de las mujeres, ya que entonces deberían ser aceptadas como diferentes pero con una contribución igualmente valiosa. Esto se evidencia en los proyectos; el éxito o fracaso de estos vienen determinados por una serie de factores, entre ellos la dotación del personal, que van desde los ejecutivos, gerentes de proyecto, ingenieros de proyecto, ingenieros de operación, los empleados en los diferentes niveles y los trabajadores. A través de la gestión de la diversidad se podría optimizar los proyectos en general aprovechando la variedad de los hombres y las mujeres; son los ingenieros, generalmente, quienes tienen que asumir altos niveles de responsabilidades administrativas y de gestión (Kaewsri & Tongthong, 2014).

En este contexto, esta investigación presenta una revisión de la literatura y un análisis de datos sobre la situación actual de las mujeres en la construcción en la realidad peruana. En particular, se analizan las barreras que enfrentan las mujeres en condiciones de desarrollo y retención, y las diferencias de percepción de dichas barreras entre los hombres y las mujeres, con la finalidad de proponer recomendaciones sobre cómo se pueden reducir o eliminar estas barreras, de modo que el porcentaje de mujeres en el sector se mantenga e incremente.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1 IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La segregación laboral por razón de género es un fenómeno que no escapa al sector de la construcción, el cual ofrece un clima relativamente inhóspito para las mujeres (Graham & Hotchkiss, 2003). Este hecho no es ajeno a la realidad peruana, pues a pesar de que desde el año 1996 se ha incrementado considerablemente la representación femenina a nivel académico (García, 2012), no ha ocurrido lo mismo en





el mercado laboral. Esto se manifiesta en la tasa de representación femenina en el sector, la cual representa solamente un 5% de los trabajadores (MINTRA, 2013).

Esto ha motivado una serie de investigaciones sobre las mujeres en la industria de la construcción. La preocupación compartida por muchos investigadores es la de identificar las barreras que impiden a las mujeres ingresar al sector y que enfrentan a lo largo de su vida laboral. Esta es una preocupación a nivel mundial, lo que se evidencia en los diversos estudios realizados en los diferentes estados de la Unión Europea y Estados Unidos (Dainty, Qin, & Carrillo, 2005; Simon, 2013), Singapur (Ling & Poh, 2004), Sudáfrica (Madikizela & Haupt, 2010), Nigeria (Kehinde & Okoli, 2004), Turquía (Arslan & Kivrak, 2004), Tailandia (Kaewsri & Tongthong, 2011), etc.

Es así que se han identificado una serie de obstáculos y factores que evitan el ingreso, desarrollo y permanencia de las mujeres dentro del sector. La mala imagen que tiene el sector hace que muchos hombres y mujeres sean evasivos o estén escasamente interesados (Amaratunga, Haigh, Shanmugam, Lee, & Elvitigalage Dona, 2006; Bennett, Davidson, & Galeand, 1999; Fielden, Davidson, Gale, & Davey, 2000; Isaacs, 2001; Kehinde & Okoli, 2004; Ling & Poh, 2004) y sea un factor negativo en el proceso de elección de carreras para hombres y mujeres (Gale, 1994). Así también la falta inicial de conocimiento y el cambio de expectativas hace que las mujeres más jóvenes se desilusionen con su elección de carrera (Dainty, Bagilhole, & Neale, 2000a; Dainty, Neale, & Bagilhole, 2000b). De la misma manera, la creencia de que el lugar de trabajo de la construcción es un entorno generalmente competitivo, conflictivo, y plagado de discriminación contra la mujer (Gale, 1994; Ling & Poh, 2004), hace que las mujeres sean abierta y encubiertamente discriminadas por los hombres, que utilizan sistemas estructurales para socavar su participación y logros (Dainty et al., 2000a).

Las oportunidades de conflicto abundan debido a la naturaleza propia del sector, muy conocido por sus altos niveles de conflicto interpersonal e inter-organizacional (Fenn, Lowe, & Speck, 1997; Gardiner & Simmons, 1992); pues es un sector altamente masculino y muestra un cultura machista, es decir, esta abiertamente aceptada la cultura masculina que se compone de los conflictos, agresiones (Menches & Abraham, 2007), y un ambiente de trabajo hostil (Amaratunga et al., 2006; Fielden et al., 2000). Además la industria tiene términos y condiciones de empleo que hacen que las mujeres estén poco interesadas, al tener la imagen de un sector que requiere fuerza bruta y una buena tolerancia a las condiciones al aire libre, las inclemencias del tiempo, las malas palabras y la suciedad (Agapiou, 2002; Fielden, Davidson, Gale, & Davey, 2001).





Al ser un sector con un entorno dominado por los hombres, la cultura masculina está implantada (Agapiou, 2002; Amaratunga et al., 2006; Dainty et al., 2000a; Dainty & Lingard, 2006; Fielden et al., 2000; Gale, 1994; Smith-Hunter, 2006; Sommerville, Kennedy, & Orr, 1993). Además, los trabajos del sector son considerados como tradicionalmente masculinos (Hughes, 1995). Sin embargo, Amaratunga et al. (2006) han investigado que el énfasis excesivo en los valores masculinos de la industria y los acuerdos de trabajo alternativos se pueden considerar como factibles en la industria.

El alto conflicto entre trabajo y responsabilidades familiares (Amaratunga et al., 2006; Bagilhole, Dainty, & Neale, 2002; Byrne, Clarke, & Van Der Meer, 2005; Dainty, Neale, & Bagilhole, 1999; Dainty & Lingard, 2006; Dainty, Bagilhole, Ansari, & Jackson, 2004; Elvitigala, Amaratunga, & Haigh, 2006; Fielden et al., 2000; Gale, 1994; Greed & Reeves, 2005; Lingard & Lin, 2004; Madikizela & Haupt, 2010; Whittock, 2002) hace que el trabajo y la familia no puedan ser satisfechos al mismo tiempo; esto es un continuo problema para las mujeres con aspiraciones profesionales (Wentling, 1996), debido a que las organizaciones tienden a tratar a la familia y el trabajo como factores completamente independientes (Fielden et al., 2000).

La existencia y persistencia de techos de cristal en el desarrollo profesional de las mujeres es un hecho (Heredia, 2004), la naturaleza del sector avala la existencia de dichos mecanismos, las barreras se inician en el proceso de contratación (McKeen & Burke, 1994; Morgan, 1992) donde los procedimientos y métodos de reclutamiento cuentan con criterios androcéntricos (Amaratunga et al., 2006; Fielden et al., 2000). Además, cuando la promoción profesional de las mujeres ingenieras se compara con la de los hombres, se puede observar que las mujeres ingenieras tienden a estancarse en sus jerarquías organizativas (Dainty et al., 2000a; Dainty et al., 2000b).

El sector de la construcción está plagado por acoso sexual en todos los niveles (Amaratunga et al., 2006; Byrne et al., 2005; Dainty et al., 1999; Dainty & Lingard, 2006; Dainty et al., 2004; Elvitigala et al., 2006; Gale, 1994; Greed & Reeves, 2005; Madikizela & Haupt, 2010; Whittock, 2002) y actitudes sexualmente discriminatorias (Amaratunga et al., 2006; Fielden et al., 2000). Los cambios continuos entre objetivación sexual, subordinación y discriminación abierta sugieren una cultura de trabajo difícil para las mujeres. Por otro lado, el acceso a las oportunidades de desarrollo de altos cargos es a menudo adquirido a través de redes y mentores informales. La investigación realizada por Townley (1989) muestra que las mujeres tienden a carecer de acceso a las redes informales que ofrecen información sobre este tipo de oportunidades. También tienen menos probabilidades de tener un mentor que señale su potencial y proporcionarles el apoyo necesario para asegurar el éxito. Es decir, las mujeres que trabajan en el sector





de la construcción, o bien son sociables para adaptarse o caso contrario son marginadas, desalentadas y eventualmente expulsadas (Greed, 2000).

En la industria de la construcción, los trabajos administrativos, técnicos y profesionales están a cargo de las mujeres. Muy pocas mujeres trabajan en el nivel operativo y los datos sobre estas mujeres son raros o inexistentes (Jaafar, Othman, & Jalali, 2014). Es decir, las mujeres que entran en la industria de la construcción en los cargos profesionales tienden a llenar los puestos técnicos especialistas en lugar de los puestos de dirección general (Bennett et al., 1999). Parece ser que la naturaleza del trabajo de campo es una gran barrera para las mujeres (Dainty & Lingard, 2006) y por lo tanto pueden carecer de la clase de experiencia de trabajo que conduce a la promoción profesional (Amaratunga et al., 2006).

Es por esta razón que surge la laguna de conocimiento que genera la necesidad de investigar las barreras y factores críticos a los que se enfrentan las mujeres en Perú: primero, la falta de estudios en un país en vías de desarrollo que posee un contexto cultural diferente con un crecimiento acelerado del sector que exige la presencia diversificada de nuevos talentos; y segundo, la falta de comparación entre las percepciones de los hombres y las mujeres en el sector de la construcción.

1.1.1.1 PREGUNTA PRINCIPAL

¿Cuáles son las barreras a las que se enfrentan las mujeres para desarrollarse y permanecer en el sector de la construcción?

1.1.1.2 PREGUNTAS SECUNDARIAS

- i. ¿Cuáles son las investigaciones existentes sobre las barreras que enfrentan las mujeres durante su desarrollo profesional en el sector de la construcción?
- ii. ¿Cuáles son las diferencias de percepción entre hombres y mujeres respecto al sector de la construcción?
- iii. ¿Cuáles son las barreras para el desarrollo y retención de las mujeres en el sector de la construcción?





1.2 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 JUSTIFICACIÓN SOCIO- ECONÓMICA

Existen buenas razones para promover el equilibrio de la fuerza laboral entre hombres y mujeres en sectores tradicionalmente masculinos; esto conduce a que las organizaciones se vuelvan más adaptables, estén más cerca de los clientes y sean más capaces de atraer a mejores empleados de calidad. La diversidad de género se proyecta como una estrategia útil para favorecer la aplicación del principio de equidad de género en el mercado laboral y ofrece un criterio válido para optimizar los recursos humanos disponibles (Heredia, 2004).

1.2.2 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Con la determinación de las barreras y factores críticos que afectan el ingreso, desarrollo y retención de las mujeres en el sector de la construcción, se proponen alternativas para atraer a más mujeres a este sector, además de recomendar acciones que provoquen cambios culturales dentro del mismo sector.

15

1.3 ALCANCE

- Localización: La presente investigación se lleva a cabo en el departamento del Cusco – Perú.
- Población: Egresados(as), Bachilleres y Profesionales del ámbito del sector de la construcción (Ingenieros(as) Civiles y Arquitectos(as)) trabajando actualmente en el sector.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 OBJETIVOS GENERALES

Identificar y analizar las barreras a las que enfrentan las mujeres cualificadas durante desarrollo y progreso en el sector de la construcción peruano.





1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- i. Conocer las investigaciones sobre las barreras que enfrentan las mujeres durante su desarrollo profesional en el sector de la construcción.
- ii. Identificar y analizar las diferencias de percepción entre hombres y mujeres respecto al sector de la construcción (diferencias de género).
- iii. Identificar las barreras para el progreso y retención de las mujeres en el sector de la construcción.
- iv. Realizar propuestas o líneas de actuación orientadas a la equidad de género.

1.5 CONTENIDO DEL TRABAJO FINAL DE MÁSTER

La presente investigación se ha estructurado de la siguiente manera:

- **Capítulo 1: Introducción.** Este capítulo contiene la introducción al objeto de estudio, el planteamiento del problema, la justificación y alcance de la investigación, y los objetivos perseguidos.
- **Capítulo 2. Contexto.** Este capítulo incluye una recopilación del contexto de la investigación, es decir, la situación actual del sector de la construcción y la situación laboral de las mujeres en el Perú.
- **Capítulo 3. Marco teórico y estado del arte.** Este capítulo describe conceptos básicos y teorías, necesarios para el desarrollo de la investigación, tales como segregación laboral por razón de género, acoso sexual, techos de cristal, género y estereotipos. También contiene el análisis teórico de los obstáculos o barreras de género en el sector de la construcción a través de la búsqueda bibliométrica.
- **Capítulo 4. Diseño de la investigación.** Este capítulo contiene el diseño de la investigación, es decir la obtención de datos y el procesamiento de los mismos a través de técnicas estadísticas. Se ha comprobado la fiabilidad de la encuesta, se han elaborado los correspondientes estadísticos descriptivos y se ha realizado los correspondientes análisis factorial exploratorio, análisis de regresión lineal y análisis varianza con el fin de obtener los objetivos planteados.





- **Capítulo 5. Discusión, Conclusiones y Recomendaciones.** Este capítulo presenta la discusión, conclusiones y aportaciones obtenidas de la investigación. De la misma manera, se sugieren futuras líneas de investigación y se realizan las recomendaciones prácticas pertinentes.
- **Capítulo 6. Referencias.** Este capítulo contiene la relación de artículos estudiados.
- **Capítulo 7. Anexos.** Este capítulo incluye el listado de tablas y figuras y la encuesta difundida.

1.6 SISTEMA DE CITAS Y REFERENCIAS

El sistema de citas utilizado es el de la American Psychological Association (APA). Se basa en el apartado de formato de citas y referencias del Manual de estilo APA (Sexta Edición), el cual se puede consultar en la página web: www.apastyle.org.





CAPÍTULO 2

18

CONTEXTO





2 . CONTEXTO

2.1 EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN EL PERÚ

2.1.1 LA ECONOMÍA PERUANA Y EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

El Perú es un país soberano ubicado al oeste de América del Sur. El océano Pacífico bordea su costa y limita con Ecuador, Colombia, Brasil, Bolivia y Chile. Posee muy alta diversidad de paisajes como valles, mesetas, altas cumbres (Cordillera de los Andes) y la Amazonia (SERNANP, 2014), además es uno de los países de mayores recursos minerales (MINAGRI, 2014). Es el tercer país más grande de Sudamérica, después de Brasil y Argentina, cuenta con un área de 1.285.216 km² y una línea costera de 3.079,5 km. Cuenta con una población de 30 millones de personas, con una densidad poblacional aproximada de 21 habitantes por kilómetro cuadrado. Su superficie está constituida por tres regiones naturales, es decir costa (12%), sierra (28%) y selva (60%) (MINAGRI, 2014). Su posición geográfica lo proyecta como núcleo productivo y comercial regional y como puente de conexión entre los mercados de América del Sur con Estados Unidos y el Asia.

19

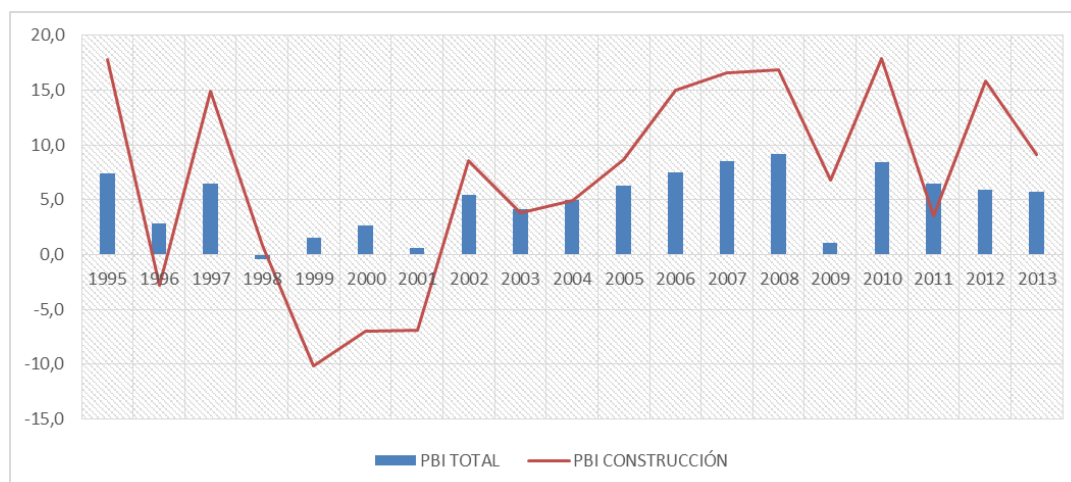
El sector de la construcción, es uno de los sectores clave en la economía peruana y una unidad de medición del bienestar económico nacional. El desarrollo del sector de la construcción ha sido concordante con la coyuntura del país; es decir, durante los años 80 y principios de los 90, el terrorismo y las reacciones militares tuvieron una influencia devastadora en la industria de la construcción. Esta etapa fue seguida por un gobierno centralizado y autoritario, con procesos democráticos revertidos y cifras de pobreza muy altas, lo que ocasionó el desarrollo lento o casi nulo del sector (De Vries & Miranda, 2003).

Sin embargo, desde el año 2007, que es el año base de las cuentas nacionales, el sector representa en promedio un 6% del PBI². Además el valor agregado bruto de la actividad construcción, ha ido creciendo considerablemente (INEI, 2014). Tal como se puede apreciar en el gráfico N° 1, el crecimiento del PBI total a partir del año 2002 va de la mano con el crecimiento del PBI del sector de la construcción; además, la pendiente del sector es aún más elevada que la del PBI total. Así también, a pesar de la crisis mundial del año 2009, el PBI total del país y el PBI del sector de la construcción se han mantenido en número positivos.

² Producto bruto interno, conocido también como PIB que es el producto interno bruto o producto interior bruto.



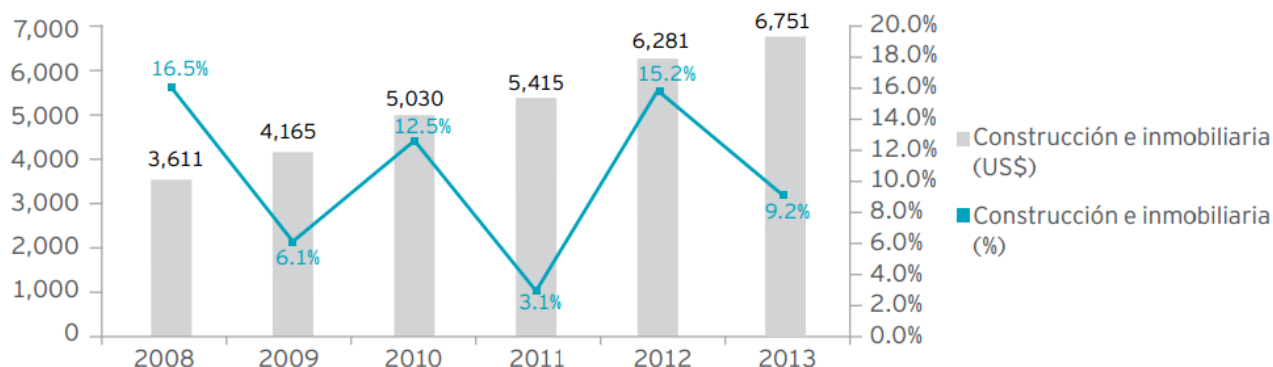
GRÁFICO 1: CRECIMIENTO DEL PBI CONSTRUCCIÓN



FUENTE: (INEI, 2014) ELABORACIÓN PROPIA

Según el INEI³, el sector de la manufactura en el año 2013 se incrementó en 1,7% sustentado por la mayor actividad de la industria de bienes intermedios (2,9%) vinculados a la industria de la construcción, como son los productos metálicos de uso estructural (10,6%), cemento, cal y yeso (6,6%), productos de plástico (4,8%), así como bienes de capital (11,2%). Es así que el gráfico N° 2 muestra la evolución del sector de la construcción a partir del año 2008 hasta el año 2013 a través de dos perspectivas: la primera muestra el crecimiento del sector de la construcción e inmobiliaria valorada en millones de dólares y la segunda, la variación porcentual de los mismos.

GRÁFICO 2: EVOLUCIÓN DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN EN US\$ MILLONES Y VARIACIÓN PORCENTUAL



FUENTE: BCRP. ELABORACIÓN: MRE

Gracias a los anuncios de ejecución de proyectos de inversión y a las elevadas expectativas de consumo interno y la confianza de los agentes económicos las perspectivas económicas para el país son muy favorables.

³ Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú



2.1.2 INVERSIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS

El Perú es el quinto país que más invierte en infraestructura en América Latina, con recursos que representan el 4,46% del producto bruto interno (PBI), según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Diario Oficial El Peruano, 2013). Es por esto que la construcción de obras nuevas, reparaciones, ampliaciones y reformas en viviendas, edificios, entre otras construcciones ejecutadas, en el sector público y privado, generan una dinámica altamente productiva en el país (INEI, 2014). Las grandes inversiones en el territorio nacional peruano se ven reflejadas en la construcción de edificaciones y obras civiles, las cuáles se explica a continuación.

2.1.2.1 EDIFICACIÓN

a) VIVENDAS:

En lo que respecta a viviendas, el déficit habitacional se sitúa en torno a los 1,5 millones de viviendas (Diario Oficial El Peruano, 2013). De este déficit, aproximadamente el 20% es déficit cuantitativo, la mitad de las cuales se sitúa en Lima (ICEX, 2010). La mayor parte de la demanda de viviendas, se concentra en los segmentos de poder adquisitivo bajo y medio bajo, por lo gran cantidad del mercado se encuentra enfocado en la construcción de viviendas sociales, con la ayuda de programas sociales tales como Techo Propio y Mi Vivienda⁴ (Diario Gestión, 2014a). El principal mercado es Lima, la capital, aunque la actividad edificadora se nota en muchas otras provincias como Arequipa, Trujillo, Chiclayo o Piura.

Así también, según el Marco Macroeconómico Multianual⁵ 2011-2013, se manifestó el dinamismo del sector construcción con un crecimiento superior a una tasa de 10% durante el periodo, a la par con el incremento de la inversión privada. Es así que el gráfico N° 3 muestra el déficit cuantitativo⁶ y cualitativo⁷ de viviendas en todo el territorio peruano, se aprecia un valor de 79% en el déficit cualitativo, es decir, carencia en servicios públicos, calidad de vivienda y hacinamiento en más de un millón de viviendas.

4 Programas dirigido a las familias con bajos ingresos familiares mensuales para comprar, construir o mejorar su vivienda.

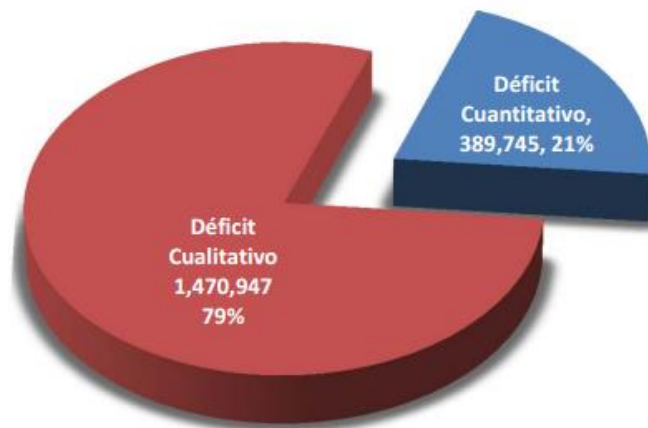
5 Documento más relevante que el Gobierno del Perú emite en materia económica el cual contiene las proyecciones macroeconómicas para los tres años siguientes.

⁶ Déficit cuantitativo: es la diferencia entre el número de hogares (familias) y viviendas.

⁷ Déficit cualitativo: se asocia a la calidad de las viviendas según estándares mínimos preestablecidos; estos son: disponibilidad de servicios públicos, calidad de los materiales de la vivienda y grado de hacinamiento.



GRÁFICO 3: DÉFICIT HABITACIONAL A NIVEL NACIONAL



FUENTE: CENSO INEI 2007. ELABORACIÓN: PROINVERSIÓN

b) OFICINAS:

En cuanto al mercado de oficinas, básicamente se concentran en Lima, en los distritos de San Isidro, Miraflores y Surco, los cuales son tradicionales distritos de negocios (ICEX, 2010).

c) LOCALES Y CENTROS COMERCIALES

La inversión en locales y centros comerciales se concentra en Lima y en ciertas provincias. El año 2015 prevé tendencias positivas de crecimiento debido al fuerte crecimiento económico del país. Los años 2010 y 2013 han atraído importantes inversiones en el sector de unos US\$ 1,400 millones. Los cinco principales actores del sector componen aproximadamente el 60% de la SBA⁸ total del Perú (Diario Gestión, 2014b).

2.1.2.2 OBRA CIVIL

En lo que respecta a inversión de obras civiles, el sector de agua y saneamiento prevé un potencial de crecimiento y desarrollo muy alto, debido a que un 30% de viviendas no tienen acceso a agua potable. Gracias al Programa Agua Para Todos se canaliza toda la inversión del sector a través del desarrollo de proyectos en todo el país. El sector de energético también muestra un buen panorama ya que se están desarrollando programas como el Programa Luz Para Todos o la subasta pública de energías renovables con el fin de cerrar la brecha de inversión en el sector.

⁸ Superficie bruta alquilable.



Por otro lado, la inversión privada en Perú ha tenido un papel protagonista en el desarrollo del país, lo que permite a PROINVERSIÓN⁹ y otros actores públicos la entrega de concesiones, así como avances en la utilización de mecanismos como las asociaciones público-privadas (APP), para de esta manera conseguir el cierre de la brecha en infraestructura. A la fecha se tienen 320 concesiones realizadas en el país (PROINVERSIÓN, 2014), entre ellas las más importantes realizadas durante los últimos 3 años son:

- **Panamericana Sur: Ica - Frontera con Chile (Tramo Dv. Quilca – Dv. Arequipa; Dv. Matarani – Dv. Moquegua; Dv. Ilo – Tacna – La Concordia):** Concesión Vial del Sur invertirá aproximadamente 196 millones de dólares en obras del proyecto, además de 200 millones de dólares aproximados en mantenimiento de obras a lo largo de los 25 años que dura la concesión. Se trata de una concesión para la construcción, operación y mantenimiento de la carretera que irá desde el Desvío Quilca (Arequipa) hasta La Concordia (Frontera con Chile). La longitud total es de 430 kilómetros.
- **Proyecto Chavimochic - Tercera etapa:** La concesión de las Obras Hidráulicas Mayores del Proyecto comprende el diseño y construcción de las obras de la Tercera Etapa: Presa Palo Redondo, permitirá regular las aguas del Río Santa para asegurar la cobertura de riego a la totalidad de las tierras del proyecto. Capacidad útil de 366 MMC y una altura de presa de 97.0 m. El plazo de la concesión es de 25 años. El monto de la inversión estimada es de US\$ 573.68 millones.
- **Longitudinal de la Sierra Tramo 2: Ciudad de Dios-Cajamarca-Chipe, Cajamarca-Trujillo y Dv. Chilete-Empalme PE-3N:** El 19 de diciembre de 2013 se adjudicó la buena pro al consorcio CONSIERRA TRAMO II conformado por SACYR CONCESIONES SL y CONSTRUCTORA MALAGA HNOS S.A. El proyecto tiene una longitud aproximada de 875 Km, en los cuales se ejecutarán una serie de intervenciones. El plazo de la concesión es de 25 años. El monto de la inversión estimada es de US\$ 552 millones.
- **Línea 2 y Ramal Av. Faucett - Av. Gambetta de la Red Básica del Metro de Lima y Callao:** El Proyecto consiste en la implementación de una línea de metro subterráneo en el eje Este – Oeste de la ciudad, de 27 km de longitud (Línea 2 de la Red Básica del Metro de Lima), y un ramal de 8 km. Conecta 13 distritos, en los cuales existen centros generadores de viajes, tales como centros de Servicios, de

⁹ Agencia de la Promoción de la Inversión Privada – Perú.



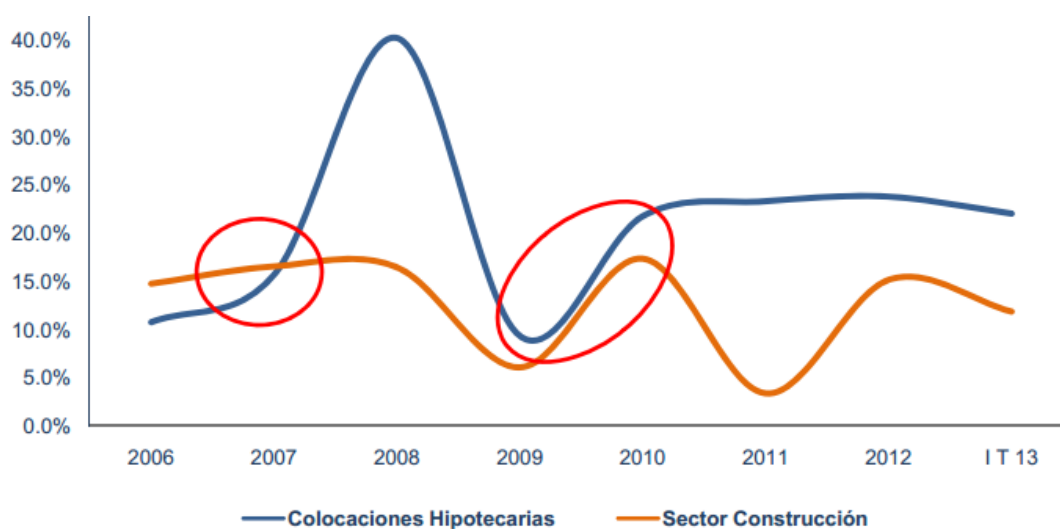
Salud, Educativos, Gubernamentales, Comerciales, Financieros, etc. que involucran a aproximadamente 2,4 millones de habitantes. El plazo de la concesión es de 35 años y la inversión estimada es de US\$ 5,075 millones. Dicho monto corresponde a inversión obligatoria.

- **Aeropuerto Internacional Chinchero – Cusco:** Concesión del diseño, financiamiento, construcción, operación y mantenimiento del nuevo aeropuerto ubicado en los distritos Chinchero y Huayllabamba, provincia de Urubamba, Cusco. El plazo de la concesión es de 40 años y la inversión estimada es de US\$ 537 millones. Dicho monto corresponde a inversión obligatoria.
- **Terminal Portuario General San Martín – Pisco:** El plazo de la concesión es de 30 años y la inversión estimada es de US\$ 128.8 millones. Dicho monto corresponde a inversión obligatoria.

2.1.3 SISTEMA FINANCIERO

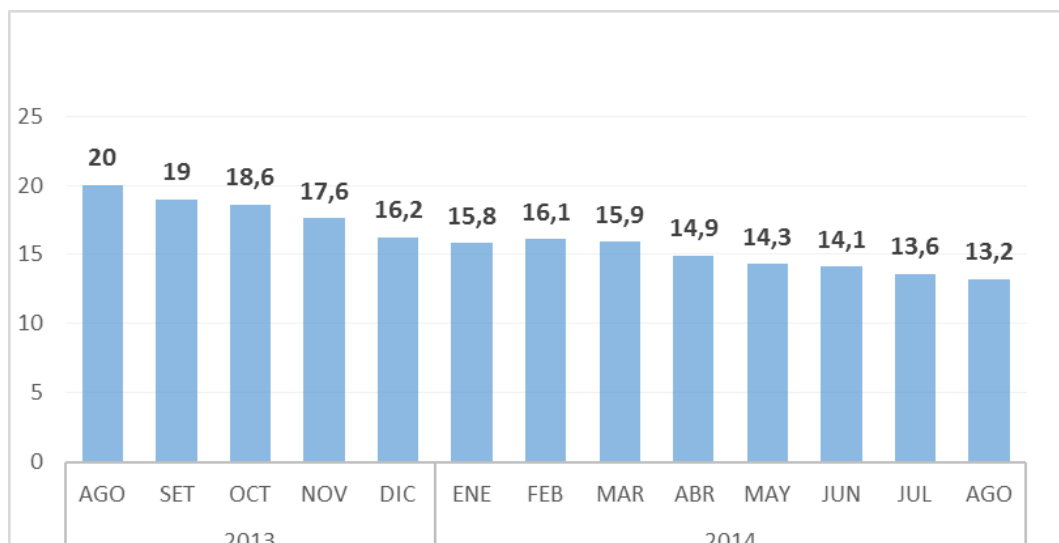
El sector de la construcción tiene un papel protagonista dentro del sistema financiero, ya que el crecimiento del sector va acompañado del crecimiento de los créditos hipotecarios, los que representan un porcentaje importante en los sistemas de créditos hipotecarios y construcción de viviendas (BCRP, 2013). Esto se puede apreciar en el gráfico N° 4 dónde se observa los crecimientos del sector y los créditos hipotecarios, es importante mencionar que en el año 2009, ambos decrecieron debido a la crisis internacional de ese año. Así también el gráfico N° 5 muestra como los créditos hipotecarios se moderaron en los últimos años.

GRÁFICO 4: CRECIMIENTO DE LOS CRÉDITOS HIPOTECARIOS Y EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN



FUENTE: BCRP / SBS. ELABORACIÓN: EQUILIBRIUM

GRÁFICO 5: TASAS DE VARIACIÓN ANUAL DE CRÉDITO HIPOTECARIO

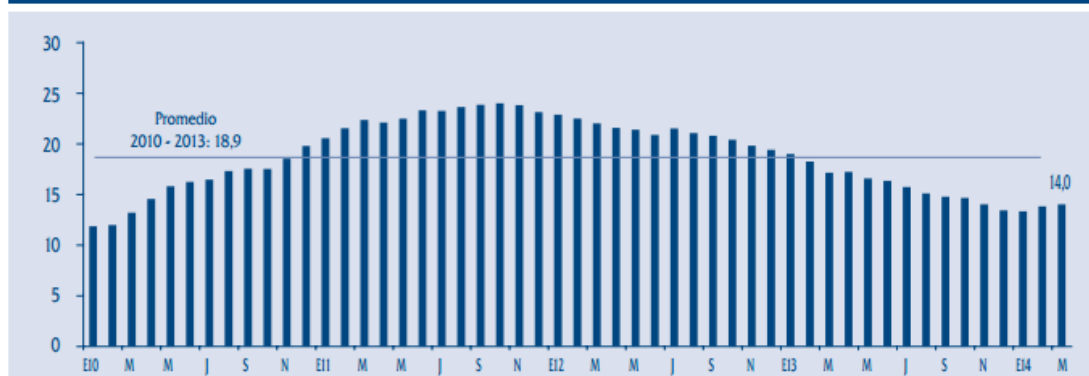


FUENTE: BCRP. ELABORACIÓN: PROPIA

Por otro lado, en el gráfico N° 6 se puede observar que en el año 2013 el crecimiento de los créditos a personas naturales (consumo e hipotecario) se moderaron respecto al año anterior; el nivel de endeudamiento de las familias respecto de su ingreso podría estar limitando la posibilidad de crecimiento del consumo (BCRP, 2014).

GRÁFICO 6: CRÉDITO A PERSONAS NATURALES: ENERO 2010 – MARZO 2014

(Variación porcentual doce meses)



FUENTE Y ELABORACIÓN: BCRP

2.1.4 ESTRUCTURA DEL SECTOR

El sector está formado por una parte formal y otra informal; el sector formal lo conforman una cantidad de empresas constructoras (medianas y grandes), que generalmente construyen obras civiles y edificaciones; por otro lado, una parte importante del sector se clasifica como informal, caracterizada por la autoconstrucción. Como se observa en la tabla N° 1, el 5,33% de las 10000 empresas más grandes del país, dedican sus actividades en el sector de la construcción (ICEX, 2010), estas son:

TABLA 1: PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR Y FACTURACIÓN

EMPRESA	FACTURACIÓN 2009 (millones de soles)
GYM S.A. (Graña y Montero S.A.)	1200 – 1400
CONIRSA S.A.	1000 – 1100
TECHINT S.A.	730 – 1000
CBI Peruana S.A.C.	730 – 1000
Odebrecht Perú Ingeniería y Construcción S.A.C.	500 – 550
San Martín Contratistas Generales S.A.	400 – 440
Consorcio Constructor IIRSA Norte	340 – 350
Consorcio Huachipa	300 – 340
COSAPI S.A.	262 – 300
Camargo Correa	262 – 300
Construcción y Administración S.A.	262 – 300
Consorcio Constructor Tramo 4	250 – 262
Abengoa Perú S.A.	195 – 240
JJC Contratistas Generales S.A.	196 – 240

FUENTE: TOP 10.000. ELABORACIÓN: ICEX

2.1.5 MERCADO LABORAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Según Manpower¹⁰ el comportamiento del empleo en el Perú ha sido positivo en los últimos años, esto se refleja en la tabla N° 2 que muestra la Expectativa Neta de Empleo¹¹, la cual se incrementa significativamente comparada año a año. Durante el último cuatrimestre del año 2013 y todo el año 2014 ha mostrado cifras muy favorables, además, a pesar de las crisis del 2009 esta se ha mantenido estable (Manpower, 2014).

TABLA 2: COMPORTAMIENTO DEL EMPLEO EN EL AÑO 2014

	Aumento	Disminución	Sin Cambios	No Sabe	Expectativa Neta de Empleo	Expectativa Neta Ajustada por Estacionalidad
	%	%	%	%	%	%
Cuarto trimestre 2014	16	5	79	0	+11	+11
Tercer trimestre 2014	26	8	66	0	+18	+16
Segundo trimestre 2014	24	5	71	0	+19	+19
Primer trimestre 2014	29	14	57	0	+15	+16
Cuarto trimestre 2013	25	8	67	0	+17	+17

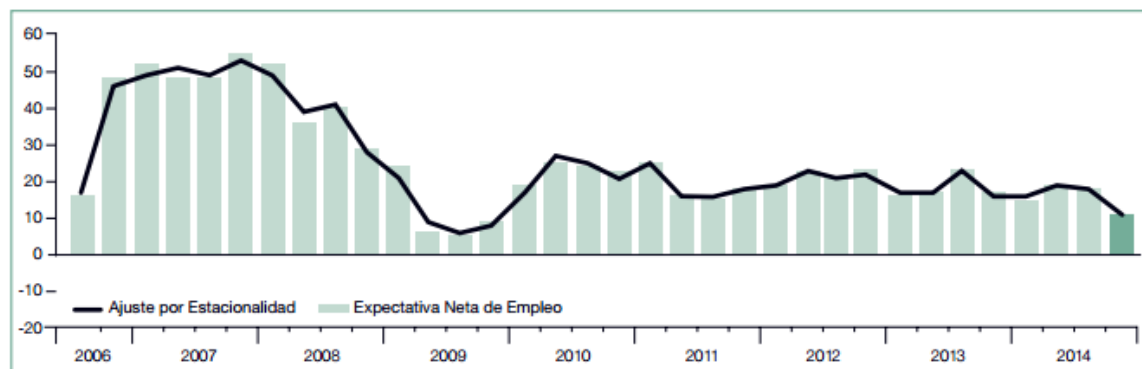
FUENTE: MANPOWER

La Expectativa Neta de Empleo, como se aprecia en el gráfico N° 7, ha ido manteniéndose constante y en cifras positivas durante los últimos nueve años. La crisis internacional del año 2009 ha generado una caída en el comportamiento del empleo; sin embargo, esta se ha mantenido positiva y se ha incrementado rápidamente en el primer trimestre del año 2010, manteniéndose constante hasta la fecha.

¹⁰ Empresa líder en recursos humanos a nivel mundial.

¹¹ Porcentaje de empleadores que anticipan incrementar el nivel de sus contrataciones, menos el porcentaje de los empleadores que prevén reducir sus planillas de personal en sus empresas para el siguiente trimestre.

GRÁFICO 7: COMPORTAMIENTO DEL EMPLEO EN LOS ÚLTIMOS 9 AÑOS



FUENTE: MANPOWER

Evidentemente, estas cifras no escapan al sector de la construcción. La particularidad del sector hace que este involucre dentro de su actividad a ingenieros y arquitectos que hacen el diseño y dirigen el trabajo de campo, fabricantes y distribuidores de los materiales y equipos y supervisores que revisan los planos y hacen cumplir los reglamentos. Es decir, el sector de la construcción tiene la capacidad de generar empleo debido a la intensidad del uso de mano de obra, además de tener un efecto multiplicador, ya que se generan cuatro puestos de trabajo en otros sectores por cada puesto en la construcción (ICEX, 2010).

2.2 LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

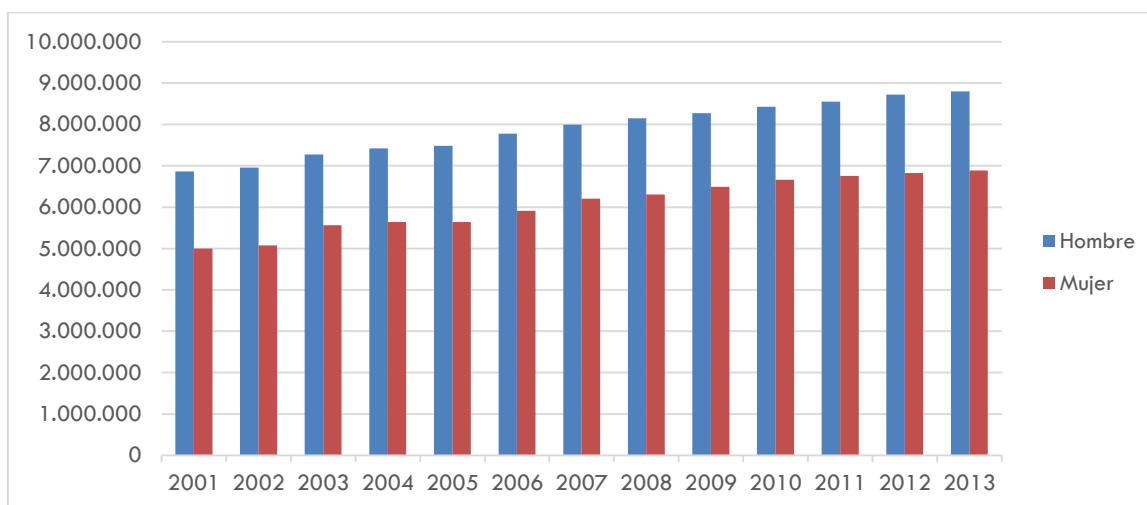
En los últimos 25 años las mujeres han obtenido logros en el acceso a los servicios de salud, educación y mayor acceso a empleos remunerados. De esta manera, se ha registrado una creciente participación de la población femenina en el mercado laboral. Sin embargo, estas mejoras no han sido homogéneas entre los países y no han comprometido a todas las mujeres (MINTRA, 2014).

En el Perú, a partir de la década de 1960, se ha enfrentado una serie de cambios sociales; como flujos migratorios del campo hacia las ciudades, urbanizaciones aceleradas, expansión del sistema educativo y el acceso de la población femenina al mismo, y la ampliación y diversificación de los roles de las mujeres en el campo laboral (Avolio Alecchi, 2012). A pesar de esos cambios significativos, las desventajas aún se reflejan a través de menores ingresos, menor acceso al mercado laboral y el acceso de empleos precarios en comparación a sus homólogos masculinos; incluso existe un gran porcentaje de mujeres que se encuentran participando en el mercado laboral como trabajadoras familiares no remuneradas (MINTRA, 2014).



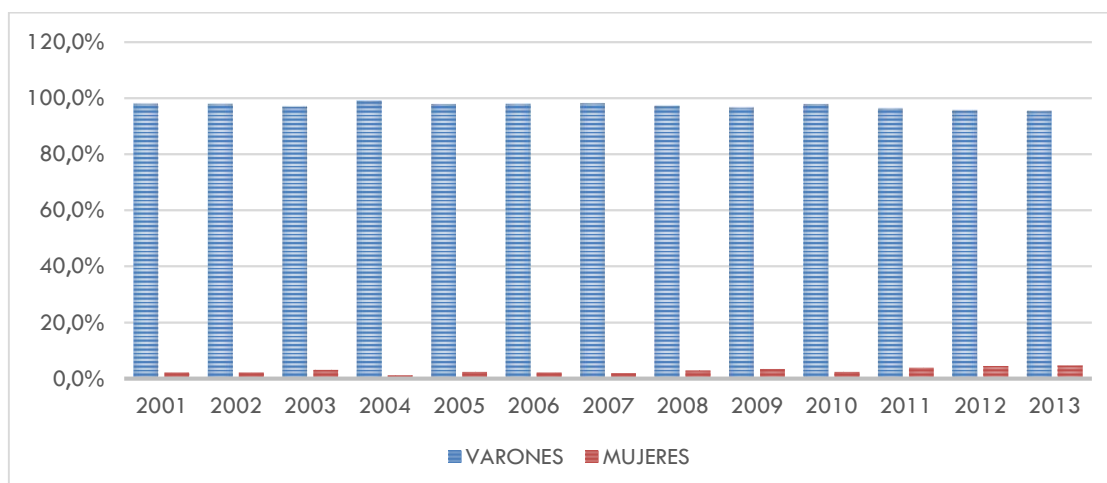
En la actualidad la economía peruana emplea a más de 6 millones de mujeres que representan casi el 50% de la fuerza de trabajo. Esto se aprecia en el gráfico N° 8 que muestra la población económicamente activa (PEA) del país desde el año 2001. Se observa que las cantidades de hombres y mujeres han incrementado proporcionalmente a lo largo de estos años. Sin embargo, lo mismo no ha sucedido en el sector de la construcción, lo que se aprecia en el gráfico N° 9, donde se evidencia que las mujeres se encuentra sub-representadas, es decir, hasta el día de hoy conforman solamente el 5% de toda la población ocupada dentro del sector de la construcción.

GRÁFICO 8: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA EN EL PERÚ



FUENTE: INEI 2013

GRÁFICO 9: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN



FUENTE: INEI 2013





CAPÍTULO 3

29

MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE





3 . MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE

3.1 CONCEPTOS BÁSICOS Y TEORÍAS

3.1.1 SEGREGACIÓN EN EL MERCADO LABORAL POR RAZÓN DE GÉNERO

La segregación ocupacional¹² es una de las características más importantes y persistentes del mercado laboral en el mundo entero y afecta en forma negativa al funcionamiento de los mercados (Anker, 1997). La segregación se puede manifestar desde dos ángulos distintos: la segregación horizontal y la segregación vertical (Centro de Estudios Económicos Tomillo, 2009).

3.1.1.1 TIPOS DE SEGREGACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

La **segregación horizontal o sectorial** se produce cuando un determinado grupo de personas se concentra en un número relativamente pequeño de ramas de actividad y están prácticamente ausente en las demás. Se refiere a las dificultades de las personas en acceder a determinadas profesiones. Existe predominancia de las mujeres en sectores feminizados y en un número reducido de ocupaciones típicamente femeninas, como enfermería, auxiliar administrativo o ama de casa. Aunque sea menos frecuente, también los hombres encuentran dificultades en el acceso a ciertas ocupaciones (Anker, 1997; Centro de Estudios Económicos Tomillo, 2009).

La **segregación vertical u ocupacional** supone el desigual reparto de hombres y mujeres en la escala jerárquica, se concentran en pocos puestos de trabajo y su presencia es muy escasa en el resto. Generalmente, los empleos femeninos se concentran en escalas inferiores, los cuales muestran la dificultad que tienen de ascender dentro de la escala jerárquica y acceder a puestos más cualificados y mejor remunerados (Anker, 1997; Centro de Estudios Económicos Tomillo, 2009). Es importante destacar el hecho significativo que sea cual sea el sector analizado, la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal. Esto se observa por un lado, si comparamos los porcentajes de hombres y mujeres por categoría laboral en un determinado sector; y por otro lado, si se considera la cantidad de mujeres que figuran entre la población económicamente activa (Heredia, 2004).

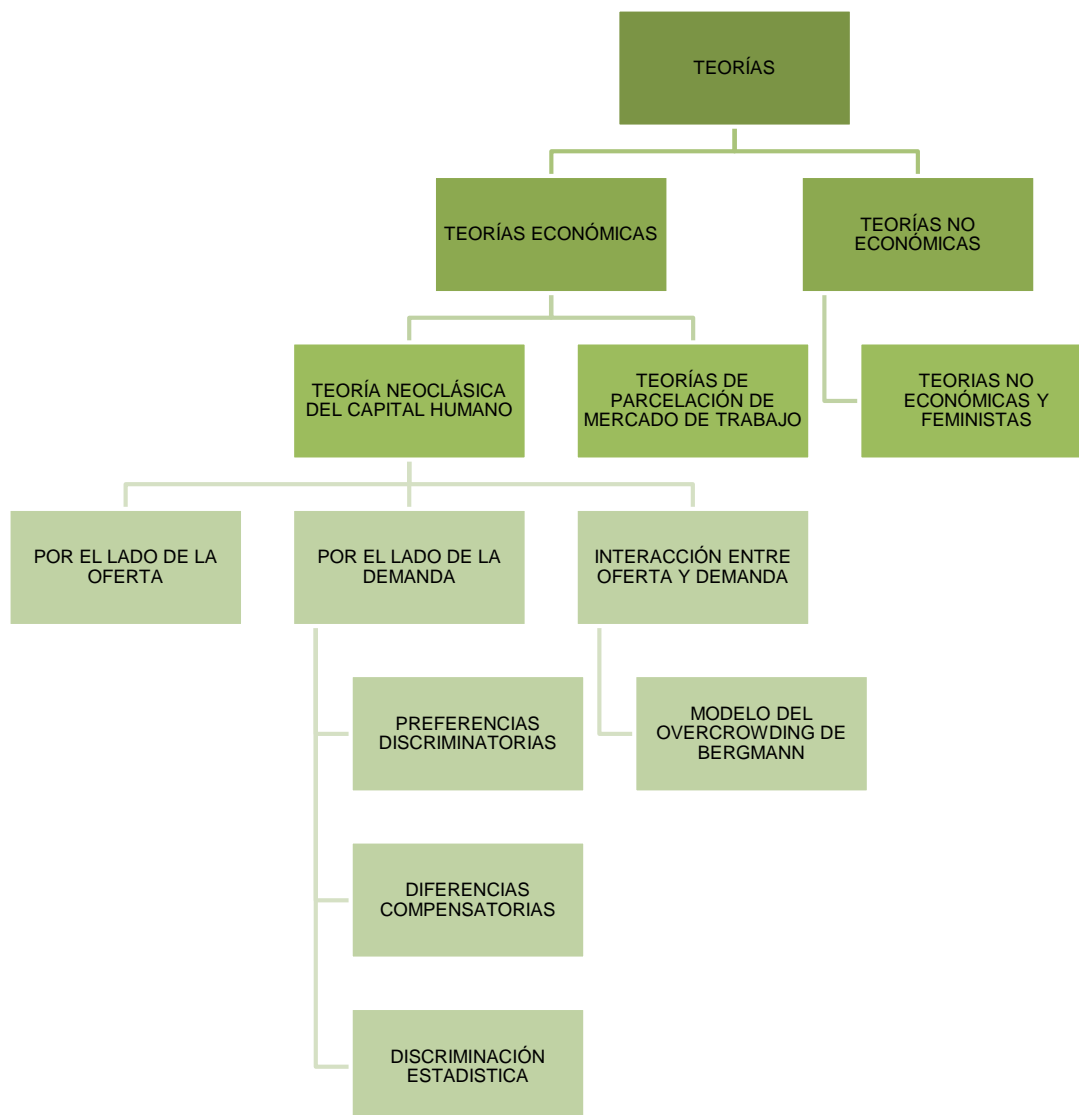
¹² Distinción entre sectores de actividad y puestos de trabajo ocupados por hombres y mujeres.



3.1.1.2 TEORÍAS QUE EXPLICAN LA SEGREGACIÓN

Para explicar la segregación en el mercado laboral por razón de género existen una serie de teorías las cuales generalmente se dividen entre las que estudian el lado de la oferta y las que estudian el lado de la demanda. Por el lado de la oferta, se busca entender el porqué de la preferencia hacia algunas ocupaciones y por el lado de la demanda las razones por las cuales se prefieren contratar a hombres o mujeres en determinadas ocupaciones (Anker, 1997). Es así que la tabla N° 3 muestra las teorías que explican la segregación laboral por género según la clasificación realizada por Anker (1997).

TABLA 3: TEORÍAS QUE EXPLICAN LA SEGREGACIÓN LABORAL POR GÉNERO



FUENTE: (Anker, 1997)



A) TEORIAS ECONÓMICAS

i. TEORÍA NEOCLÁSICA DEL CAPITAL HUMANO

POR EL LADO DE LA OFERTA

La teoría económica neoclásica presupone que los trabajadores y los empleadores son racionales y que los mercados laborales funcionan con eficiencia. Por un lado, los trabajadores luchan por conseguir empleos más rentables luego de sopesar sus dotes personales, circunstancias y preferencias. Por otro lado, los empleadores intentan maximizar sus beneficios acrecentando la productividad y reduciendo los costos hasta donde sea posible (Anker, 1997). Esta teoría se centra en las características y decisiones individuales de las personas, atribuyendo las diferencias observadas en el mercado laboral a las disimilitudes en las cualificaciones, intenciones, y actitudes, con las que los hombres y las mujeres acceden al mismo (Centro de Estudios Económicos Tomillo, 2009).

El proceso de automarginación de las mujeres deriva, de alguna manera, en su falta de tiempo para dedicarlo a la adquisición de capital humano fuera de su horario laboral (Jacobs, 1999), lo que deriva en una promoción profesional lenta o nula. Es decir, las decisiones personales y las familiares determinan las dotaciones de capital humano de las mujeres, debido al reparto de las tareas del hogar y previendo una vida laboral más corta y discontinua. Las mujeres tienen menos incentivos para invertir en su educación y formación ocupacional (Centro de Estudios Económicos Tomillo, 2009).

POR EL LADO DE LA DEMANDA

Por el lado de la demanda, se intenta explicar las preferencias de los empleadores para la contratación de personas en función a género. Algunos de los aspectos que condicionan a los empleadores, es que a menudo se piensa que el trabajo femenino es más caro. Esto se explica con costos indirectos laborales más altos, resultado de los altos índices de ausentismo y rotación explicado por la carga familiar de las mujeres (Anker, 1997).

- **PREFERENCIAS DISCRIMINATORIAS:** Según este esquema del comportamiento de los empleadores, las preferencias discriminatorias pueden ser ejercidas por las personas empleadoras, es decir, los empleadores miran con prejuicio a ciertos trabajadores (Becker, 1971). Debido a esta actitud negativa, se dice que los empleadores soportarán una desutilidad si contratan a una persona del colectivo discriminado (Anker, 1997). En el caso de discriminación por razones de género, dos





individuos con la misma cualificación son tratados de modo diferente debido al prejuicio de los empleadores.

- **DIFERENCIAS COMPENSATORIAS:** Esta teoría muestra la preferencia de las mujeres por ciertas ocupaciones y la remuneración más baja en profesiones típicamente femeninas. En la que explica la preferencia en determinadas ocupaciones para evitar condiciones de trabajo desagradables o peligrosas y disfrutar de buenas prestaciones. De esta manera las remuneraciones menores se justifican por todas aquellas características no monetarias realizadas fuera del salario (Anker, 1997; Centro de Estudios Económicos Tomillo, 2009).
- **DISCRIMINACIÓN ESTADÍSTICA:** Este enfoque señala que en un mundo con información asimétrica, los empleadores utilizan las características observables (estereotipos sobre sus capacidades) de un grupo de trabajadores (hombres o mujeres) para predecir su productividad individual en un mundo con información limitada (Aigner & Cain, 1977).

INTERACCIÓN ENTRE OFERTA Y DEMANDA

33

- **MODELO DEL “OVERCROWDING” DE BERGMANN:** Este modelo explica las diferencias salariales por género basándose en la segregación ocupacional, combinando los factores de oferta y de demanda. Según este modelo, los empleadores discriminan a las mujeres excluyéndolas de las ocupaciones consideradas masculinas, por lo que deben desplazarse a ocupaciones consideradas femeninas (Bergmann, 1974). Este modelo predice que la discriminación segrega a hombres y a mujeres en diferentes ocupaciones y conduce a que quienes trabajan en aquellas consideradas femeninas ganen menos que quienes trabajan en las consideradas masculinas, aun cuando todas las personas trabajadoras estén igualmente calificadas para ambos tipos de trabajo (Centro de Estudios Económicos Tomillo, 2009).

ii. TEORÍAS DE PARCELACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Estas teorías se apoyan en la lógica del pensamiento neoclásico y en el supuesto que el mercado laboral es heterogéneo y segmentado con particularidades propias de funcionamiento (Anker, 1997). Entre las teorías de enfoque de división del mercado se tienen la teoría del mercado de trabajo dual, que distingue entre dos sectores, uno primario y otro secundario (Doeringer & Piore, 1985), la teoría que divide los empleos





en estáticos y dinámicos (Standing, 1989) y las teorías que dividen los mercados en formales e informales (Hart, 1972).

La más conocida es la teoría del mercado de trabajo dual, en este planteamiento el mercado laboral no exige igualdad de oportunidades ni es perfectamente competitivo, por lo que se presentan importantes diferencias en salarios y condiciones de trabajo entre hombres y mujeres debido a la existencia de un mercado dual y segmentado (Tavira, 2002). El sector primario, ofrece empleos y condiciones laborales estables con salarios elevados, amplias posibilidades de promoción profesional, equidad y procedimientos administrativos establecidos y el sector secundario ofrece puestos de trabajo mal remunerados, condiciones de trabajo deficientes, pocas posibilidades de ascenso, relaciones laborales personalizadas donde prevalece la arbitrariedad, inestabilidad laboral, y alta rotación de la actividad económica. Esta teoría predice el acceso a los mercados secundarios a hombres y mujeres, mientras que la posibilidad de acceder a los mercados primarios se reduce principalmente a los hombres (Centro de Estudios Económicos Tomillo, 2009).

b) TEORÍAS NO ECONÓMICAS Y FEMINISTAS

34

Estas teorías apelan al concepto de género para explicar la segregación, según las cuales las diferencias entre hombres y mujeres responden a una construcción histórica, cultural, social y psicológica desde su nacimiento en función de su sexo, y no a condiciones biológicas. Es decir, la situación laboral de la mujer sería el resultado del patriarcado y de la subordinación que se le asigna a la mujer en la sociedad y en el seno familiar (Anker, 1997). Esto quiere decir que la elección por parte de las mujeres de “ocupaciones femeninas” es el reflejo de los estereotipos comunes y dominantes en la sociedad. Por tanto, las explicaciones de esta teoría se basan en factores exógenos, ajenos al mercado de trabajo y no económicos (Centro de Estudios Económicos Tomillo, 2009).

3.1.2 ACOSO SEXUAL

Según el DRAE¹³ el acoso sexual es la acción y efecto que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza se halla en posición de superioridad respecto de quien lo sufre. En la tabla N° 4 se muestra la tipología de acoso sexual en función al comportamiento a los cuáles se someten las mujeres en ambientes dominados por los hombres (Bagilhole & Woodward, 1995).

¹³ Diccionario de la Real Academia Española



TABLA 4: TIPOLOGÍA DE ACOSO SEXUAL EN AMBIENTES DOMINADOS POR HOMBRES

<p>SOLICITUDES VERBALES PARA LA INTIMIDAD SEXUAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Soborno sexual (con una amenaza o promesa de una recompensa o consecuencia asociada) - Insinuaciones sexuales, avances relacionales (anticipos repetitivos para una relación social). - Presión sutil (en el que el objetivo de la intimidad sexual es ambiguo).
<p>COMENTARIOS VERBALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Observaciones personales y chistes. - Objetivación subjetiva (como rumores y comentarios acerca de una mujer). - Observaciones categóricas sexuales.
<p>PANTALLAS NO VERBALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Asalto sexual. - Contacto sexual. - Postura sexual (como violaciones de espacio personal) - Uso de materiales sexuales.

FUENTE: (Bagilhole & Woodward, 1995)

3.1.3 TECHO DE CRISTAL

El término “techo de cristal” o “glass ceiling barriers” se refiere a una serie de mecanismos que dificultan el desarrollo profesional, los cuales no son explícitos ni evidentes, pero limitan y marcan un tope difícil de superar (Heredia, 2004). Supone que las desventajas de género son más fuertes en la parte superior de la jerarquía que en los niveles más bajos y que estas desventajas se agravan después, en el desarrollo de la carrera de una persona (Cotter, Hermsen, Ovadia, & Vanneman, 2001).

La expresión se empezó a utilizar a partir de la década de los ochenta (Segerman-Peck, 1991). Apareció por primera vez en un artículo del Wall Street Journal¹⁴, el cual describía las barreras invisibles a las que se veían sometidas las mujeres trabajadoras altamente cualificadas pero que no alcanzaban altos niveles jerárquicos dentro del mundo de los negocios, independientemente de sus logros y méritos (Federal Glass Ceiling Commission, 1995). Así también ha sido descrito por algunas estudiosas de sociología y economía, las cuáles se preguntaron porque las mujeres estaban sub-representadas en los puestos más altos de todas las jerarquías ocupacionales (Carr-Ruffino, 1991; Davidson & Cooper, 1992; Holloway, 1993; Morrison, White, & Van Velsor, 1987).

3.1.4 GÉNERO Y ESTEREOTIPOS

El género es el propio sentido de la masculinidad o la feminidad, que según la teoría del aprendizaje social¹⁵, es la percepción subjetiva y aprendido a través de un proceso de socialización y educación y culturalmente determinado por la percepción de una

¹⁴ Periódico estadounidense internacional de idioma inglés con un énfasis especial en noticias de negocios y economía. Es publicado seis días a la semana en la Ciudad de Nueva York por Dow Jones & Company.

¹⁵ Teoría de que las personas aprenden nuevas conductas a través del refuerzo o castigo, o a través del aprendizaje observacional de los factores sociales de su entorno.

sociedad de los roles que hombres y mujeres se espera que realicen (Feldman & Garrison, 1993). En esencia, una cultura de género invierte el sexo biológico con significación social y todas las sociedades sostienen los estereotipos sobre lo que se considera normal o apropiado para cada sexo y se espera que los individuos para adaptarse a este comportamiento y ser juzgados por él (De Klerk, 1997). Se diferencia del concepto fisiológico de sexo que se confunde a menudo con el género y se refiere a la propia genética.

Por otro lado, el DRAE define un estereotipo como una imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable. Respecto al género, existen diversos estereotipos positivos y negativos. En la tabla N° 5 se aprecian los estereotipos relativos a las características femeninas y sus efectos sobre la segregación laboral, indicando las ocupaciones afectadas y algunas reflexiones (Anker, 1997).

TABLA 5: ESTEREOTIPOS NEGATIVOS COMUNES A LAS CARACTERÍSTICAS FEMENINAS

ESTEREOTIPOS COMUNES A LAS CARACTERÍSTICAS FEMENINAS	EFEECTO SOBRE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL	EJEMPLOS DE OCUPACIONES TÍPICAS AFECTADAS	COMENTARIOS
RENUENCIA A SUPERVISAR EL TRABAJO AJENO.	Contribuye a descalificar a las mujeres para todas las ocupaciones de supervisión y dirección	Director, Jefe, Posiciones directivas	<i>Semejante al estereotipo de mayor disposición a recibir órdenes. Afecta a la segregación ocupacional vertical.</i>
MENOR FUERZA FÍSICA (MUSCULAR).	Contribuye a descalificar a las mujeres para ocupaciones que requieren acarreo de cargas pesadas u otros esfuerzos físicos	Trabajador de la construcción, minería, maquinaria	<i>Número considerable de hombres y mujeres con fuerza física semejante. La fuerza va siendo menos importante en la economía actual.</i>
MENOR APTITUD PARA LA CIENCIA Y LAS MATEMÁTICAS.	Contribuye a descalificar a las mujeres para ocupaciones que requieren niveles altos de conocimientos científicos y matemáticos	Físico, Químico, Arquitecto, Ingeniero, Matemático, etc.	<i>La discriminación socio-sexual comienza en la escuela donde se desalienta a los estudios en ciencias. No es una diferencia biológica.</i>
MENOR DISPOSICIÓN A VIAJAR.	Contribuye a descalificar a las mujeres para ocupaciones que exigen viajar mucho.	Personal de vuelo, Oficial de buque, Marinero, Conductor, etc.	<i>Muchas mujeres están dispuestas a viajar. Muchos conductores no viajan de noche.</i>
MENOR DISPOSICIÓN A AFRONTAR PELIGRO FÍSICO Y EMPLEAR FUERZA FÍSICA.	Contribuye a descalificar a las mujeres para ocupaciones donde el peligro físico es relativamente alto	Bombero, Policía, Vigilante de seguridad, Minero	<i>Muchas mujeres están dispuestas a ejercer estas ocupaciones. Diferencia aprendida, sociosexual.</i>

FUENTE: ANKER, 1997



3.2 ESTADO DEL ARTE

Existe segregación por género prácticamente en todas las organizaciones y todas las profesiones, donde los hombres ocupan puestos de trabajo mejor remunerados y de mayor prestigio, y los más altos cargos de poder organizacional (Williams, 1995). Esta segregación impone limitaciones a las carreras de las mujeres, como el salario desigual, menor autoridad, y escasas oportunidades de promoción y movilidad de carrera (Maume, 1999; Okamoto & England, 1999). Este fenómeno no escapa al sector de la construcción, donde la segregación es aún mayor, pues ofrece un clima relativamente inhóspito para las mujeres, y donde existe un alto grado de segregación ocupacional por motivos de género (Graham & Hotchkiss, 2003).

Se han realizado una serie de investigaciones sobre las mujeres en el sector de la construcción; entre estas, la mayor preocupación es la identificación de las barreras que impiden a las mujeres ingresar al sector y a las que se enfrentan a lo largo de su vida laboral (Agapiou, 2002; Byrne et al., 2005). Durante su incorporación, las mujeres que se sienten atraídas por el sector de la construcción se enfrentan a los mismos obstáculos estereotipados que las mujeres de otros sectores, además de los estereotipos propios del sector, respecto a la naturaleza de la profesión y de los propios profesionales (Langford, Hancock, Fellows, & Gale, 1995).

Evidentemente, esta es una preocupación a nivel mundial, lo que se evidencia en los estudios que se han realizado; por ejemplo los diferentes países de la Unión Europea y Estados Unidos han expresado su preocupación por la insuficiente representación de las mujeres y las minorías étnicas en el sector de la construcción (Dainty et al., 2005; Simon, 2013). En Singapur se identificaron obstáculos para las mujeres estudiantes de pregrado, las cuales tuvieron dificultad de ingresar al sector después de su graduación (Ling & Poh, 2004). En Sudáfrica se detectó que las mujeres se enfrentaron a la discriminación en el lugar de trabajo, tuvieron que trabajar en ambientes desagradables dentro de las obras de construcción, no contaron con el conocimiento adecuado sobre la industria y no consiguieron modelos a seguir debido al número insuficiente de mujeres exitosas en el sector (Madikizela & Haupt, 2010). Estos estudios coinciden con el realizado en Nigeria donde se observó que la discriminación en el empleo y promoción profesional, la preferencia por los trabajadores de sexo masculino, la percepción social del sector como adecuado sólo para los hombres, la mala imagen de la carrera, el carácter nómada de las obras en general, el escaso conocimiento de las carreras, la incapacidad de las mujeres para hacer frente debido a su papel como esposas / madres, las carreras generalmente extenuantes para las mujeres, y la mala remuneración / recompensa en la industria (Kehinde & Okoli, 2004). Del mismo modo, en Turquía se





trató de averiguar la sub-representación de las mujeres en el sector, considerando el alto número de titulados cualificados y sus tasas de rotación; los resultados mostraron que la religión y la cultura nacional influyeron en las normas y modos de actuar de los hombres y las mujeres (Arslan & Kivrak, 2004). Estas investigaciones concuerdan con el estudio realizado en Tailandia, dónde se detectó que las mujeres que trabajan en empresas constructoras, tuvieron que enfrentarse a más obstáculos en carreras no tradicionales que sus homólogos masculinos (Kaewsri & Tongthong, 2011).

Ling & Poh (2004) estudiaron las barreras que impiden a las estudiantes universitarias que siguen la titulación de Quantity Surveyor¹⁶ entrar a la industria de la construcción; identificaron y clasificaron los factores externos y factores internos a partir del estudio realizado por Dainty et al. (2000a). Los factores externos hacen mención a la naturaleza de la industria, las condiciones de trabajo, y las actitudes sexistas de los actores de la industria y los factores internos se refieren a atributos personales, circunstancias, características y habilidades. Es en función a estos estudios que se ha estructurado la organización de los siguientes capítulos:

3.2.1 PERCEPCIÓN DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

El sector de la construcción tiene una mala imagen, lo que hace que muchos hombres y mujeres sean reticentes o estén poco interesados en la misma (Amaratunga et al., 2006; Bennett et al., 1999; Fielden et al., 2000; Isaacs, 2001; Kehinde & Okoli, 2004; Ling & Poh, 2004). En cuanto a barreras de ingreso, este podría ser un factor negativo en el proceso de elección de carreras de hombres y mujeres, pues los estudiantes masculinos tienen cinco veces más probabilidades que sus contrapartes femeninas a considerar una carrera en la industria de la construcción (Gale, 1994). Esto se evidencia en el estudio realizado por Turrell, Wilkinson, Astle, & Yeo (2002), donde se encontró que una tercera parte de los estudiantes, hombres y mujeres, tenían una visión negativa de la industria pues consideran que el sector no es un lugar adecuado para las mujeres.

Es probable que esta imagen negativa sea consecuencia de la falta general de información y conocimiento de la profesión y la industria, de las oportunidades de carrera que puede ofrecer (Amaratunga et al., 2006; Fielden et al., 2000; Gale & Skitmore, 1990; Kehinde & Okoli, 2004; Madikizela & Haupt, 2010), y de la percepción errónea de asociar la ingeniería exclusivamente con matemáticas y ciencia, en lugar de su aplicación en sí, es decir, la solución de problemas (Isaacs, 2001). Esto se ratifica en el estudio realizado por Dainty et al. (2000a) en el que muy pocas mujeres habían sido informadas sobre el

¹⁶ Un Quantity Surveyor (QS) es un profesional que trabaja en el sector de la construcción, generalmente se encarga de los costos de construcción y los contratos; en España su homólogo sería Arquitecto Técnico.





sector de la construcción por parte de amigos y familiares, por lo que tuvieron una mala comprensión inicial de la cultura y de las demás dificultades inherentes al trabajo.

La falta inicial de conocimiento se agrava cuando las expectativas de las mujeres cambian, pues las mujeres más jóvenes se desilusionan con su elección de carrera más rápido que los hombres, y tratan de salir de la industria desde el inicio de sus carreras (Dainty et al., 2000a; Dainty et al., 2000b). Además, se enfrentan a la imposibilidad de permanecer en la industria al concluir la universidad debido a la imagen incorrecta de la industria retratada en las prácticas de reclutamiento (Dainty et al., 2000a). Estos factores hacen que las mujeres puedan llegar a volverse menos comprometidas respecto a sus carreras, lo que las puede llevar a que la búsqueda de otras posiciones fuera de la industria (Amaratunga et al., 2006).

3.2.2 NATURALEZA COMPETITIVA Y CONFLICTIVA DEL SECTOR

La teoría refleja la creencia de que el lugar de trabajo de la construcción es un entorno generalmente competitivo, conflictivo, y plagado de discriminación contra la mujer (Gale, 1994; Ling & Poh, 2004), donde las mujeres son abiertamente discriminadas por los hombres, que utilizan sistemas estructurales para socavar su participación y logros mediante la existencia de un entorno laboral que excluye y socava a las mujeres a través de la sinergia de una cultura laboral excluyente y discriminatoria (Dainty et al., 2000a).

En el sector de la construcción, las oportunidades de conflicto abundan debido a la naturaleza propia del sector, explicado por las diferentes perspectivas de los participantes, las complejidades contractuales, los cambios en el diseño, la incertidumbre, los problemas de suministro, las condiciones del lugar, el clima adverso, los problemas con subcontratistas, los problemas financieros, etc. Es decir, el sector es muy conocido por sus altos niveles de conflicto interpersonal e inter-organizacional (Fenn et al., 1997; Gardiner & Simmons, 1992). Esto puede explicarse, porque la industria de la construcción es el sector dominado más masculino y muestra una cultura machista, donde las relaciones se caracterizan por el argumento, conflicto y crisis (Elvitigala et al., 2006); es decir, esta abiertamente aceptada la cultura masculina que se compone de los conflictos, agresiones (Menches & Abraham, 2007), y un ambiente de trabajo hostil (Amaratunga et al., 2006; Fielden et al., 2000).

Además, las mujeres y los hombres se comportan de manera diferente en los conflictos y en puestos de trabajo que les obligan a participar en el conflicto y la confrontación. En un estudio realizado en Australia, se encontró que en la industria de la construcción, el





*genderlect*¹⁷ se centra en lo masculino y perpetúa la relativamente alta incidencia de conflictos (Loosemore & Galea, 2008).

3.2.3 CONDICIONES DE TRABAJO Y JORNADAS LABORALES

La industria de la construcción tiene términos y condiciones de empleo que hacen que las mujeres estén poco interesadas en la misma. Esto debido a que la imagen predominante de la construcción, es el de un sector que requiere fuerza bruta y una buena tolerancia a las condiciones al aire libre, las inclemencias del tiempo, las malas palabras y la suciedad (Agapiou, 2002; Fielden et al., 2001). Además se sugiere que la industria de la construcción no tiene éxito en atraer a las mujeres porque se percibe como algo físicamente exigente, combativo, y dominado por los hombres (Fielden et al., 2000; Greed, 2000).

En un estudio realizado por Toor & Ofori (2010), respecto a las condiciones de trabajo y el medio ambiente en general de la industria de la construcción, se encontraron factores adversos como largas horas de trabajo, malas condiciones de seguridad, fuerza laboral en gran parte ignorante e inexperta, y trabajos de construcción duros, sucios y polvorientos. En otro estudio realizado en Sudáfrica se encontró que las obras de construcción eran consideradas peligrosas e inadecuadas para las mujeres ingenieras (English, Haupt, & Smallwood, 2006).

3.2.4 CULTURA MASCULINA DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

El sector de la construcción es bien conocido como un sector con un entorno dominado por los hombres en el que la cultura masculina está implantada, la cual llega a ser una barrera para ingresar y trabajar en dicho sector (Agapiou, 2002; Amaratunga et al., 2006; Dainty et al., 2000a; Dainty & Lingard, 2006; Fielden et al., 2000; Gale, 1994; Smith-Hunter, 2006; Sommerville et al., 1993). Además, los trabajos del sector son considerados como tradicionalmente masculinos, lo que explica la menor presencia femenina en la formación y en el ejercicio profesional (Hughes, 1995).

Durante la formación, las mujeres se socializan con la cultura masculina (Bennett et al., 1999), por el contacto con las asignaturas principales, la formación impartida por las universidades, los organismos de formación y los empleadores, los cuales crean una serie de problemas para las mujeres procedentes de la cultura dominada por los hombres (Gale, 1994). Durante el ejercicio profesional, los valores masculinos son la

¹⁷ Dialecto determinado por el sexo del hablante.





norma (largas horas de trabajo, la competencia, la independencia, el trabajo a tiempo completo) y son recompensados, pues la perspectiva es que los logros profesionales son fundamentales en la construcción (Davey, Davidson, Gale, Hopley, & Rhys Jones, 1999).

Los estudios revelan que las mujeres que buscan la entrada en culturas dominadas por los hombres, tienen tres opciones: la primera es actuar como hombres con el fin de tener éxito, la segunda es salir si no se adaptan a la cultura, y la tercera es permanecer en la industria sin comportarse como los hombres, pero en posiciones de menor importancia (Davidson & Cooper, 1992; Davidson, 1996). Esto concuerda con Bierema (2003) quien estudió que para tener éxito en su carrera y para ganar posiciones de liderazgo, las mujeres a menudo tienen que imitar los hombres y reforzar los sistemas patriarcales que discriminan a las mujeres.

Sin embargo, Amaratunga et al. (2006) han investigado que el énfasis excesivo en los valores masculinos de la industria (largas horas de trabajo, trabajo fuera de casa, la inestabilidad geográfica, cultura altamente competitiva) y los acuerdos de trabajo alternativos (trabajo a tiempo parcial, interrupciones de carrera, y reparto del trabajo) se pueden considerar como factibles en la industria.

3.2.5 ACTITUDES MASCULINAS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

En el estudio realizado por Gale (1994) se encontró que las mujeres que no muestran rasgos masculinos como la agresividad y asertividad, no pueden encajar bien en la industria de la construcción. Y que quienes prosperan, exhiben estos rasgos masculinos y por lo general, no se consideran a sí mismas como femeninas; en el sector de la construcción, el lugar de trabajo, el lenguaje y el comportamiento de estilo machista se expresan de manera explícita (Amaratunga et al., 2006).

Por otro lado, existen estereotipos laborales por género que pueden disuadir a las personas a seguir carreras no apropiadas según su género, aunque en realidad puedan ser muy adecuadas para este tipo de carreras (Ginige, Amaratunga, & Haigh, 2007). Este es un obstáculo importante para el progreso de las mujeres en la gestión, sobre todo a nivel de puestos de dirección (Schein, 2007). La creencia estereotipada es que, si una mujer en un puesto directivo posee características tradicionalmente masculinas, entonces este es un buen predictor de éxito; esto discrimina a las mujeres, pues es más difícil para ellas alcanzar puestos altos dentro de la jerárquica organizacional, si poseen características comúnmente asociadas con las mujeres. Esto se evidencia en el sector de la construcción, ya que al ser una industria altamente dominada por los hombres, el





efecto de los estereotipos, actúan como una barrera para el desarrollo de la carrera de las mujeres en la construcción (Ginige et al., 2007). Es decir, son las actitudes de las mujeres, y no sus aptitudes, las principales responsables de un desarrollo profesional lento y deficitario (Heredia, López, & Catalá, 2000).

3.2.6 CONFLICTO FAMILIA – TRABAJO

El sector de la construcción presenta a sus trabajadores un alto conflicto entre trabajo y responsabilidades familiares (Amaratunga et al., 2006; Bagilhole et al., 2002; Byrne et al., 2005; Dainty et al., 1999; Dainty & Lingard, 2006; Dainty et al., 2004; Elvitigala et al., 2006; Fielden et al., 2000; Gale, 1994; Greed & Reeves, 2005; Lingard & Lin, 2004; Madikizela & Haupt, 2010; Whittock, 2002). Este se define como una forma de conflicto inter-rol por el cual trabajo y la familia no pueden ser satisfechos al mismo tiempo y es un continuo problema para las mujeres con aspiraciones profesionales (Wentling, 1996). Es un conflicto, pues no tiene en cuenta algunos de los problemas asociados con los compromisos laborales y familiares, debido a que las organizaciones tienden a tratar a la familia y el trabajo como factores completamente independientes (Fielden et al., 2000).

Aunque los hombres y mujeres tengan que equilibrar las exigencias del trabajo y la vida familiar, por regla general, son las mujeres quienes suelen asumir como propias la mayor parte de responsabilidades familiares y cargas domésticas, incluso aunque trabajen a tiempo completo y compartan su vida con compañeros que tienen una actitud positiva para la colaboración doméstica (Higgins, Duxbury, & Johnson, 2000). Por otro lado, los edictos organizacionales de largas horas de trabajo, los requisitos para la experiencia internacional y para la obtención de nuevas titulaciones académicas representan una combinación imposible entre una vida familiar plena y una carrera exitosa (Dainty et al., 2000a), pues esto exige mucho esfuerzo, una gran organización personal y una fuerte carga de estrés adicional.

Estas circunstancias obligan a las mujeres a elegir entre la profesión y la familia; lo cual puede significar decidir entre tener una familia, y desarrollar expectativas más bajas respecto a la experiencia laboral (Lingard & Lin, 2004). Esto se traduce en un desarrollo cíclico entre lo personal y profesional, pues sus patrones de carrera tienden a moverse a través de las fases en que otros aspectos de la vida tienen prioridad (Bennett et al., 1999). El estudio realizado por (Guillaume & Pochic, 2009) valida esta información, donde las mujeres que habían logrado tener un mayor desarrollo en su carrera, eran generalmente solteras, sin hijos, o divorciadas; es decir, esencialmente habían sacrificado la familia tradicional a favor de la promoción profesional.





Las dificultades se agravan cuando se trata de actividades directivas que conllevan una dedicación prolongada y una gran disponibilidad de movimiento. En relación al desarrollo de una carrera en gestión, los hombres son más propensos a casarse y tener hijos (Bennett et al., 1999), mientras las mujeres no perciben la gestión como un camino adecuado debido a los compromisos familiares (Evetts, 1996). De hecho, bastantes mujeres que han llegado a ocupar un puesto directivo relevante afirman que, en algún momento de su vida, han tenido que afrontar el dilema de conceder prioridad al trabajo o a la familia (Headlam-Wells, J., & Mills, V., 1999).

3.2.7 TECHOS DE CRISTAL

Actualmente, existe una serie de investigaciones que avalan la existencia y persistencia de techos de cristal en el desarrollo profesional de las mujeres (Heredia, 2004). La naturaleza del sector permite la existencia de dichos mecanismos; las barreras se inician en el proceso de contratación, el cual se sugiere que es lleno de prejuicios y discriminación por parte del empleador (McKeen & Burke, 1994; Morgan, 1992).

A pesar que los términos y las condiciones dentro de la industria de la construcción son generalmente pobres, independientemente de cualquier género (Amaratunga et al., 2006), los procedimientos y métodos de reclutamiento siguen contando con criterios androcéntricos (Amaratunga et al., 2006; Fielden et al., 2000) lo cual pone a muchas mujeres fuera de la aplicación de nuevos cargos en organizaciones contratantes (Dainty et al., 2000a). Se sugiere también que un criterio de contratación, es que las mujeres no suelen tener una buena formación y no cuentan con las habilidades y formación necesarias (Gale & Skitmore, 1990; McKeen & Burke, 1994), sin embargo esto no es más que una resistencia con continua por parte de las empresas constructoras para reconocer a las mujeres como una fuente importante de nuevos trabajadores (Gann & Senker, 1998).

Respecto a las mujeres profesionales que ya trabajan en la industria de la construcción, en el estudio realizado por Bennett et al. (1999) se encontró que hay menos mujeres que hombres mayores de 36 años en la industria de la construcción. Lo que es concordante con lo estudiado por Dainty et al. (2000a), donde las mujeres tendían a ser más ambiciosas y con alto rendimiento académico, pero que la falta de progresión les había llevado rápidamente a la insatisfacción. Es decir, cuando la promoción profesional de las mujeres ingenieras se compara con la de los hombres, se puede observar que las mujeres ingenieras tienden a estancarse en sus jerarquías organizativas (Dainty et al., 2000a; Dainty et al., 2000b).





Uno de los factores de ascenso en la jerarquía organizacional es el tiempo del trabajo en el sector, puesto que la permanencia en ciertas áreas funcionales y la ejecución de planes de desarrollo ejecutivo proporcionan la preparación a las personas para lograr nombramientos de altos cargos (Amaratunga et al., 2006). Muchas mujeres tienen un acceso limitado a la amplia gama de experiencias y actividades de desarrollo necesarias para avanzar a pesar de tener calificaciones educativas apropiadas (Wernick, 1994). Además, en el caso de las promociones muchas veces los miembros son “invitados” a aplicar, por lo que se perpetua el escenario típico de puestos de trabajo para los hombres (Evetts, 1996). Aunque la representación femenina en los puestos directivos está aumentando poco a poco, el fenómeno de las mujeres que son restringidas a los niveles inferiores, bajo el efecto techo de cristal sigue vigente en muchos países (Ginige et al., 2007).

Un claro ejemplo de esto se constató en Tailandia donde hubo un avance lento en las carreras de las mujeres, quienes finalmente dejaron la industria para trabajar en otros campos (Hossain & Kusakabe, 2005). En Singapur existe discriminación explícita de género que causa obstáculos más pronunciado para las mujeres que buscan el avance en roles de liderazgo en la industria (Toor & Ofori, 2010).

3.2.8 ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Diversos estudios demuestran que el sector de la construcción está plagado por acoso sexual en todos los niveles (Amaratunga et al., 2006; Byrne et al., 2005; Dainty et al., 1999; Dainty & Lingard, 2006; Dainty et al., 2004; Elvitigala et al., 2006; Gale, 1994; Greed & Reeves, 2005; Madikizela & Haupt, 2010; Whittock, 2002) y actitudes sexualmente discriminatorias (Amaratunga et al., 2006; Fielden et al., 2000).

Las anécdotas y las investigaciones sugieren que las mujeres se enfrentan a la discriminación y el acoso, y han encontrado el desarrollo de sus carreras problemática (Dainty et al., 2000a; Dainty et al., 2000b). Por ejemplo, el estudio realizado por Bagilhole et al. (2002) proporciona una visión de las experiencias de una mujer profesional de la construcción a inicios de su carrera en proyectos de construcción, la cual enfrentó el acoso sexual abierto de sus colegas de jerarquías mayores en cuanto ingresó al entorno laboral; parece ser que la visibilidad de las mujeres en el trabajo explica la atención de sus colegas masculinos dominantes. Además los cambios continuos entre objetivación sexual, subordinación y discriminación abierta sugieren una cultura de trabajo difícil para las mujeres. Este argumento se puede confirmar con el estudio realizado por Kaewsri & Tongthong (2011), quienes encontraron que las mujeres





ingenieras en las empresas contratistas fueron mucho más afectadas por problemas como el acoso sexual y los conflictos entre la vida laboral y la igualdad de oportunidades que las mujeres ingenieras en empresas no contratistas.

3.2.9 MENOS OPORTUNIDADES

La desigualdad en el lugar de trabajo es un común denominador en el sector de la construcción (Bagilhole et al., 2002; Byrne et al., 2005; Dainty et al., 1999; Dainty & Lingard, 2006; Dainty et al., 2004; Elvitigala et al., 2006; Gale, 1994; Greed & Reeves, 2005; Lingard & Lin, 2004; Madikizela & Haupt, 2010; Whittock, 2002). Parece ser que la falta de oportunidad de seguir una formación basada en el trabajo, los sistemas salariales basados en la producción, los métodos informales de contratación, la falta de aplicación proactiva de las políticas de igualdad de oportunidades (Byrne et al., 2005), la estructura de la organización (Dainty & Lingard, 2006), los cursos de formación dominados por los hombres, (Amaratunga et al., 2006; Fielden et al., 2000) y la operación de las políticas y procedimientos corporativos (McKeen & Burke, 1994) dan como resultado diferenciadas oportunidades a hombres y mujeres.

Respecto al proceso de contratación, se permiten prácticas informales; como anuncios y folletos que describen valores e intereses masculinos, entrevistas no estructuradas, criterios de selección discriminatorios y actitudes sexistas (Fielden et al., 2001), métodos “desordenados e ineficientes” que llevan a la desigualdad de acceso sujetos a estereotipos, prejuicios y “cualificaciones” cuestionables. Lo que puede significar que las empresas pasen por encima a los individuos con educación, interés y potencial, especialmente para la responsabilidad administrativa y ejecutiva (Wernick, 1994). Además en el estudio realizado por Amaratunga et al. (2006) encontró que en general las mujeres ganan menos que los hombres. En otras palabras, las ganancias de toda la vida de las mujeres son inferiores a los de un hombre con la misma calificación y educación. Finalmente, el estudio realizado por Evetts (1996), revela que hay pocas oportunidades para las mujeres que trabajan a tiempo parcial en el sector de la construcción.

3.2.10 REDES INFORMALES

El acceso a las oportunidades de desarrollo de altos cargos es a menudo adquirido a través de redes y mentores informales. La investigación realizada por Townley (1989) muestra que las mujeres tienden a carecer de acceso a las redes informales que ofrecen información sobre este tipo de oportunidades. En el estudio realizado por Dainty et al. (2000a) muchas mujeres se habían enfrentado a la discriminación y el acoso, y habían





sido excluidas de los círculos sociales reconocidos como esenciales para el desarrollo de carrera en tales culturas laborales informales; esto no ocurrió con sus homólogos masculinos, quienes no experimentaron la exclusión de estos grupos de redes. Es decir, las mujeres que trabajan en el sector de la construcción, o bien son sociables para adaptarse o caso contrario son marginadas, desalentadas y eventualmente expulsadas (Greed, 2000).

3.2.11 TRABAJOS DE OFICINA

En la industria de la construcción, los trabajos administrativos, técnicos y profesionales están a cargo de las mujeres. Muy pocas mujeres trabajan en el nivel operativo y los datos sobre estas mujeres son raros o inexistentes (Jaafar et al., 2014). Es decir, las mujeres que entran en la industria de la construcción en los cargos profesionales tienden a llenar los puestos técnicos especialistas en lugar de los puestos de dirección general (Bennett et al., 1999). Es más probable que las mujeres se encuentren en funciones relacionadas con el personal (recursos humanos, comunicaciones, etc.) en lugar de funciones de prestación de servicios y producción. Parece ser que la naturaleza del trabajo de campo (Dainty & Lingard, 2006) es una gran barrera para las mujeres y por lo tanto pueden carecer de la clase de experiencia de trabajo que conduce a la promoción (Amaratunga et al., 2006). Debido a la baja representación de las mujeres, la discriminación y la cultura excluyente de la industria, las mujeres no suelen tener los contactos para poder encontrar un empleo, por lo que quienes continuamente experimentan dificultades para encontrar empleo, son más propensos a buscar y aceptar trabajo en otros subsectores (Dainty, Bagilhole, & Neale, 2001).

En el estudio realizado por Hossain & Kusakabe (2005) tanto en Tailandia y Bangladesh, las mujeres ingenieras se quejaron de los puestos de trabajo a los que están asignados: la mayor parte del tiempo para asistente, las relaciones públicas y los trabajos ajenos al proyecto. Sin embargo, el estudio realizado por Ortiz, Nicholls, & Leonard (2014), arrojó que la mayoría de las profesoras de ingeniería civil se sienten reafirmadas y valoradas como empleadas, lo que puede significar que la diversificación y valoración de las mujeres es necesaria.

3.2.12 GESTIÓN Y SUPERVISIÓN DEL PERSONAL

En el estudio realizado por Ling & Poh (2004), encontró que muchas mujeres sentían que no podían ser capaces de trabajar bien con los contratistas y subcontratistas que por lo general son hombres. Además un gran número de estudiantes no se sentían seguras de poder dirigir, supervisar y coordinar el trabajo de los subordinados





masculinos, ni se sentían seguras de poder ser tan asertivas como sus homólogos masculinos. Por lo que para que funcione bien la relación con los hombres, las mujeres tienen que asimilarse y adaptarse a la cultura en general o pueden ser aisladas (Agapiou, 2002).

3.3 LAGUNA DEL CONOCIMIENTO

La segregación laboral por razón de género es un fenómeno que no escapa al sector de la construcción, el cual ofrece un clima relativamente inhóspito para las mujeres (Graham & Hotchkiss, 2003). Esto ha motivado una serie de estudios sobre las mujeres en la industria de la construcción. La preocupación mundialmente compartida por muchos investigadores es la de identificar las barreras que impiden a las mujeres ingresar al sector y que enfrentan a lo largo de su vida laboral, lo que se evidencia en estudios realizados en diferentes estados de la Unión Europea y Estados Unidos (Dainty et al., 2005; Simon, 2013), Singapur (Ling & Poh, 2004), Sudáfrica (Madikizela & Haupt, 2010), Nigeria (Kehinde & Okoli, 2004), Turquía (Arslan & Kivrak, 2004), Tailandia (Kaewsri & Tongthong, 2011), etc.

Se han identificado una serie de obstáculos y factores que evitan el ingreso, desarrollo y permanencia de las mujeres dentro del sector. La mala imagen que tiene el sector hace que muchos hombres y mujeres sean evasivos o estén escasamente interesados (Amaratunga et al., 2006; Bennett et al., 1999; Fielden et al., 2000; Isaacs, 2001; Kehinde & Okoli, 2004; Ling & Poh, 2004) y sea un factor negativo en el proceso de elección de carreras para hombres y mujeres (Gale, 1994). La falta inicial de conocimiento y el cambio de expectativas hace que las mujeres más jóvenes se desilusionen con su elección de carrera (Dainty et al., 2000a; Dainty et al., 2000b).

Las oportunidades de conflicto abundan debido a la naturaleza propia del sector, muy conocido por sus altos niveles de conflicto interpersonal e inter-organizacional (Fenn et al., 1997; Gardiner & Simmons, 1992). La creencia de que el lugar de trabajo de la construcción es un entorno generalmente competitivo, conflictivo, y plagado de discriminación contra la mujer (Gale, 1994; Ling & Poh, 2004), hace que las mujeres sean abiertamente y encubiertamente discriminadas por los hombres, que utilizan sistemas estructurales para socavar su participación y logros (Dainty et al., 2000a). Al ser un sector con un entorno dominado por los hombres, la cultura masculina está implantada (Agapiou, 2002; Amaratunga et al., 2006; Dainty et al., 2000a; Dainty & Lingard, 2006; Fielden et al., 2000; Gale, 1994; Smith-Hunter, 2006; Sommerville et al., 1993). Los trabajos del sector son considerados como tradicionalmente masculinos (Hughes, 1995).





El alto conflicto entre trabajo y responsabilidades familiares (Amaratunga et al., 2006; Bagilhole et al., 2002; Byrne et al., 2005; Dainty et al., 1999; Dainty & Lingard, 2006; Dainty et al., 2004; Elvitigala et al., 2006; Fielden et al., 2000; Gale, 1994; Greed & Reeves, 2005; Lingard & Lin, 2004; Madikizela & Haupt, 2010; Whittock, 2002) hace que el trabajo y la familia no puedan ser satisfechos al mismo tiempo; las organizaciones tienden a tratar a la familia y el trabajo como factores completamente independientes (Fielden et al., 2000). La existencia y persistencia de techos de cristal en el desarrollo profesional de las mujeres es un hecho (Heredia, 2004), la naturaleza del sector avala la existencia de dichos mecanismos, las barreras se inician en el proceso de contratación (McKeen & Burke, 1994; Morgan, 1992) donde los procedimientos y métodos de reclutamiento cuentan con criterios androcéntricos (Amaratunga et al., 2006; Fielden et al., 2000).

El sector de la construcción está plagado por acoso sexual en todos los niveles (Amaratunga et al., 2006; Byrne et al., 2005; Dainty et al., 1999; Dainty & Lingard, 2006; Dainty et al., 2004; Elvitigala et al., 2006; Gale, 1994; Greed & Reeves, 2005; Madikizela & Haupt, 2010; Whittock, 2002) y actitudes sexualmente discriminatorias (Amaratunga et al., 2006; Fielden et al., 2000). Muy pocas mujeres trabajan en el nivel operativo y los datos sobre estas mujeres son raros o inexistentes (Jaafar et al., 2014). Es decir, las mujeres que entran en la industria de la construcción en los cargos profesionales tienden a llenar los puestos técnicos especialistas en lugar de los puestos de dirección general (Bennett et al., 1999). Por lo tanto pueden carecer de la clase de experiencia de trabajo que conduce a la promoción profesional (Amaratunga et al., 2006).

En este contexto, se identifica la laguna de conocimiento, la cual se genera a partir de la necesidad de investigar las barreras y factores críticos a los que se enfrentan las mujeres en el Perú: primero, la falta de estudios en un país en vías de desarrollo que posee un contexto cultural diferente con un crecimiento acelerado del sector que exige la presencia diversificada de nuevos talentos; y segundo, la falta de comparación entre las percepciones de los hombres y las mujeres en el sector de la construcción.





CAPÍTULO 4

49

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN



4 . DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

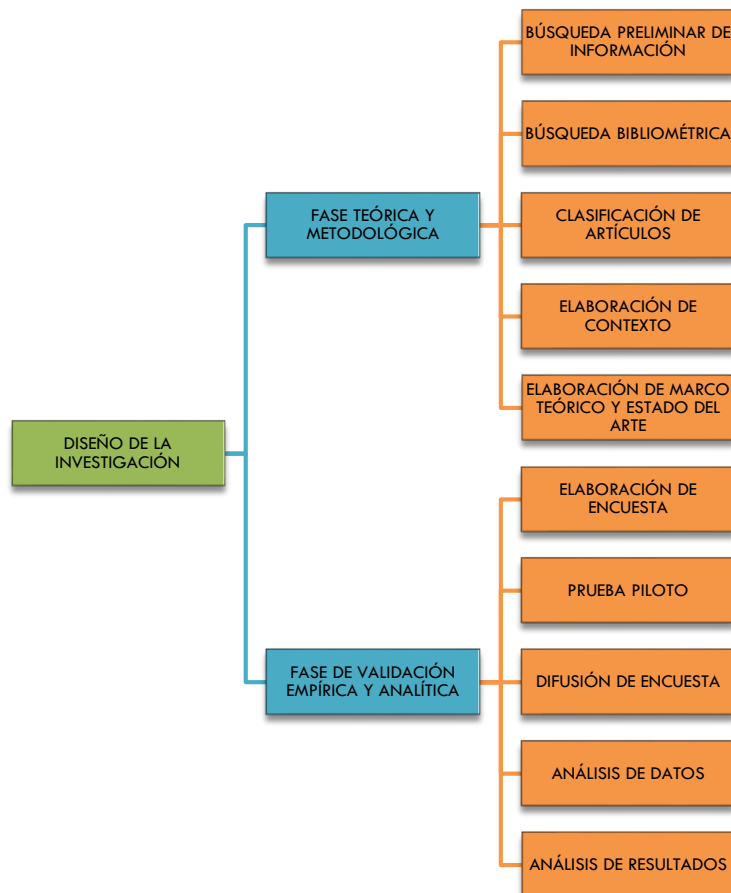
4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según la naturaleza de los objetivos en cuanto al nivel de conocimiento alcanzado, esta es una investigación explicativa, en la que se persigue encontrar las causas del problema. Según la naturaleza de la información que se recoge, esta es una investigación cuantitativa.

4.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se realizó a través de dos fases, como se puede observar en el gráfico N° 10, la primera fase, es la fase teórica y metodológica y la segunda fase es la de validación empírica y analítica, las cuáles se describen a continuación.

GRÁFICO 10: DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

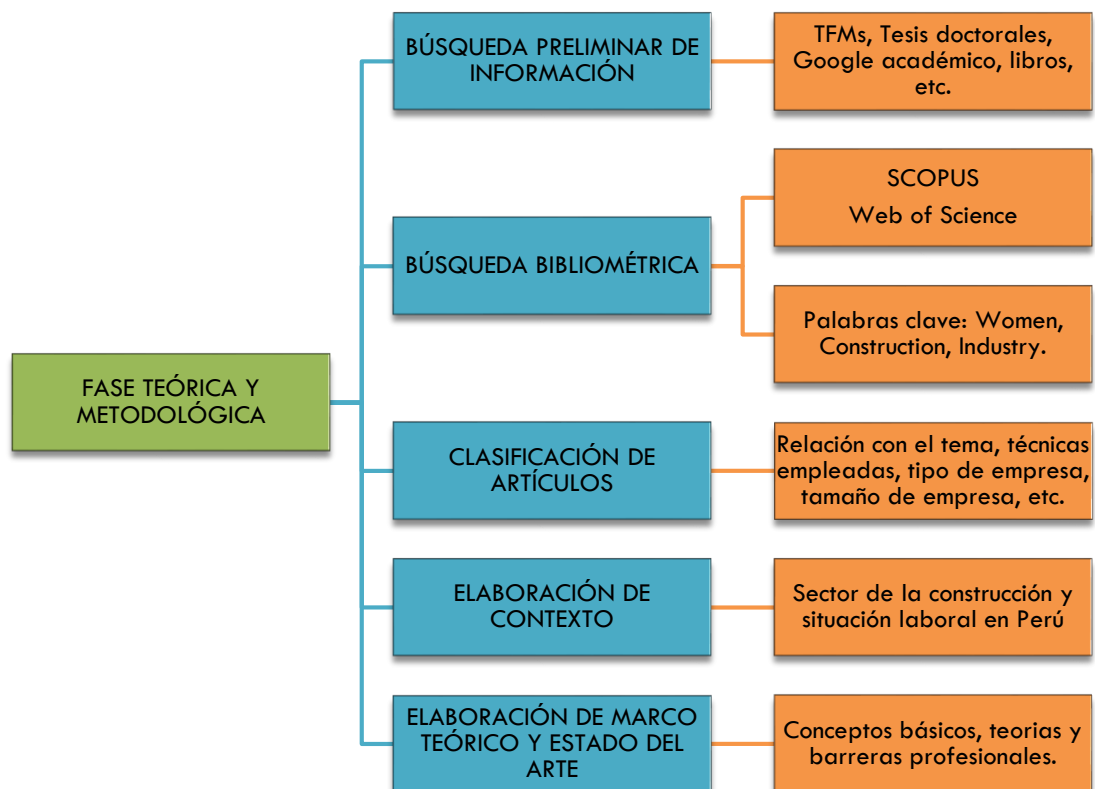


ELABORACIÓN PROPIA

4.2.1 FASE TEÓRICA Y METODOLÓGICA

Esta fase comprende una serie de trabajos que se han realizado para la obtención de la laguna del conocimiento y el contexto del objeto de estudio. Estos apartados se aprecian en el gráfico N° 11 y se detallan a continuación.

GRÁFICO 11: FASE TEÓRICA Y METODOLÓGICA



ELABORACIÓN PROPIA

- **Búsqueda preliminar de información:** Para elaborar este apartado se realiza una búsqueda de información en publicaciones de TFM, tesis doctorales, Google Académico, libros sobre la presencia de la mujer en el sector de la construcción.
- **Búsqueda bibliométrica:** Se realiza la búsqueda en bases de datos (Scopus y Web of Science) mediante las palabras claves: *WOMEN*, *CONSTRUCTION*, *INDUSTRY*. Debido a la escasa cantidad de artículos, se procede con la búsqueda bibliométrica.

- **Clasificación de artículos:** A través de una ficha se realiza una clasificación en función de metodología, especificidad de mano de obra, tamaño de empresa, comparación con hombres, etc. La tabla N° 6 muestra las categorías en función a las cuáles se clasificaron los artículos.

TABLA 6: CATEGORÍAS DE CLASIFICACIÓN DE ARTÍCULOS

TÍTULO	GRADO DE RELACION CON EL TEMA			TÉCNICAS EMPLEADAS				TIPO DE EMPRESA		TAMAÑO DE EMPRESA			ESPECIFICIDAD RECURSO HUMANO		COMPARACIÓN CON HOMBRES		
	ALTO	MEDIANO	BAJO	ESTUDIO DE CASO	ENTREVISTA	ENCUESTA	REVISION DE BIBLIOGRAFIA	OTROS	CONSTRUCTORA	OTRAS	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	ESTUDIANTE	MANO DE OBRA	TÉCNICO/GESTOR	SI

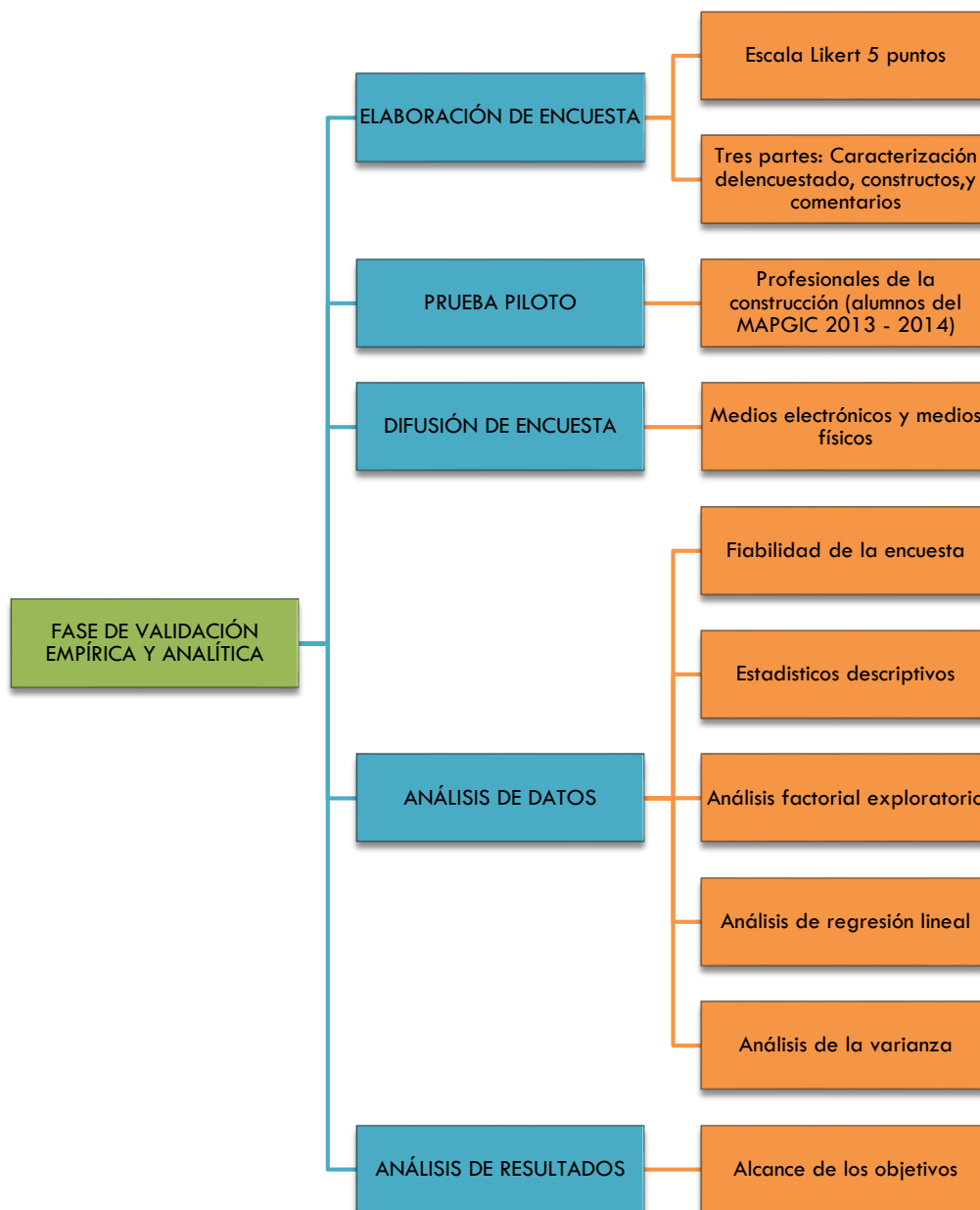
ELABORACIÓN PROPIA

- **Elaboración del contexto:** Se analizan la información existente y se hace un análisis del contexto actual del sector de la construcción y el mercado laboral de las mujeres en el Perú.
- **Elaboración del marco teórico y estado del arte:** Se analizan los artículos relevantes y se elabora el estado del arte y el marco teórico, acerca de conceptos, teorías y obstáculos.

4.2.2 FASE DE VALIDACIÓN EMPÍRICA Y ANALÍTICA

Esta fase comprende la elaboración de la encuesta con una escala Likert de cinco puntos, posteriormente se realiza la encuesta piloto a profesionales relacionados al sector de la construcción; a continuación, se difunde la encuesta a través de medios electrónicos y medios físicos. Finalmente se realiza el tratamiento de los datos a través de procedimientos estadísticos con los cuáles se procede a realizar el análisis de los resultados. Esto puede apreciarse en el gráfico N° 12.

GRÁFICO 12: FASE DE VALIDACIÓN EMPÍRICA Y ANÁLITICA



ELABORACIÓN PROPIA

4.2.2.1 APLICACIÓN DE ENCUESTAS.

Elaboración de encuesta: Para documentar la presente investigación a partir de la clasificación de artículos, se elige una serie de encuestas y artículos que permiten realizar una matriz en la que cada pregunta está correctamente fundamentada y citada. Para ello se han elaborado 13 preguntas de caracterización, 20 preguntas directamente relacionadas con las barreras en el sector de la construcción, y un apartado libre para la realización de comentarios.

La primera parte, con el objetivo de caracterizar al encuestado, contiene 13 preguntas que se puede apreciar en la tabla N° 7.

TABLA 7: PREGUNTAS DE CARACTERIZACIÓN DEL ENCUESTADO

<i>Edad.</i>
<i>Género.</i>
<i>Estado civil.</i>
<i>Número de hijos.</i>
<i>Plan a futuro de tener (más) hijos.</i>
<i>Prioridad de desarrollo profesional.</i>
<i>Estudios realizados.</i>
<i>Labor de desempeño actual.</i>
<i>Tiempo de trabajo (parcial o completo)</i>
<i>Años de experiencia</i>
<i>Subsector</i>
<i>Número de trabajadores de la organización.</i>
<i>Colegio profesional.</i>

La segunda parte, clasificada en tres constructos, con 20 preguntas, se aprecian en la tabla N° 8, donde se muestra el origen de las preguntas y la fuentes necesarias que permiten validar cada una de las afirmaciones.

Finalmente, la última parte contiene un apartado de respuesta libre dónde se permite al encuestado expresar alguna experiencia y/o comentario adicional.

Escala Likert: El método elegido para la encuesta ha sido una **escala Tipo Likert de 5 puntos**, la cual es comúnmente utilizada en cuestionarios y es la de uso más amplia en de investigación. Como el objetivo de la presente investigación es averiguar la percepción de los trabajadores del sector de la construcción, las 20 preguntas se han elaborado con las siguientes cinco alternativas de respuesta.

<i>Totalmente en desacuerdo.</i>	1
<i>En desacuerdo.</i>	3
<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</i>	5
<i>De acuerdo</i>	7
<i>Totalmente de acuerdo</i>	9

TABLA 8: MATRIZ DE FUENTES PARA LA ELABORACIÓN DE PREGUNTAS

PREGUNTAS TFM	PREGUNTA ORIGINAL	FUENTE DE PREGUNTA ORIGINAL	REFERENCIAS RELACIONADAS
PERCEPCIÓN DEL SECTOR			
El sector de la construcción tienen una mala imagen.	Construction jobs have poor image	Ling & Poh, 2004	Gale, 1994; Amaratunga et al., 2006; Bennett et al., 1999; Fielden et al., 2000; Isaacs, 2001; Kehinde & Okoli, 2004; Ling & Poh, 2004; Turrell et al., 2002
Las expectativas iniciales del sector de la construcción cambian una vez se ingresa a trabajar en este.	-	-	Fielden et al., 2000; Dainty et al., 2000; Amaratunga et al., 2006
Los trabajos de construcción son muy competitivos por naturaleza	Construction jobs are very competitive in nature	Ling & Poh, 2004	Gale, 1994; Dainty et al., 2000
El sector de la construcción es muy conflictivo por naturaleza.	-	-	Gale, 1994; Dainty et al., 2000; Fenn et al., 1997; Gardiner & Simmons, 1992; Menches & Abraham, 2007
CONDICIONES DE TRABAJO			
Los trabajos de construcción son estresantes y exigentes	Construction jobs are stressful and demanding	Ling & Poh, 2004	Gale, 1994; Dainty et al., 2000
Los trabajos de construcción se llevan a cabo bajo duras condiciones laborales y en largas jornadas laborales	-	-	Fielden et al., 2001; Dainty et al., 2000; Lingard and Sublet, 2000; Ling & Poh, 2004; Agapiou, 2002;
BARRERAS ACTITUDINALES			
Es difícil combinar el trabajo y la vida familiar, si usted trabaja en la construcción	-	-	Bennett et al., 1999; Dainty et al., 2000, 2001; Higgins et al., 2000; Lingard & Lin, 2004; Ling & Poh, 2004
Las mujeres que toman una pausa en su carrera (hijos) experimentan una pérdida en el orden jerárquico.	-	-	Amaratunga et al., 2006; Bagilhole et al., 2002; Byrne et al., 2005; Dainty et al., 1999; Dainty & Lingard, 2006; Dainty et al., 2004; Elvitigala et al., 2006; Fielden et al., 2000; Gale, 1994; Greed & Reeves, 2005; Lingard & Lin, 2004; Madikizela & Haupt, 2010; Whittock, 2002
El sector de la construcción no tiene trabajos flexibles, guarderías ni planes para las interrupciones de carrera.	-	-	Lingard & Lin, 2004; Madikizela & Haupt, 2010; Whittock, 2002
Las mujeres enfrentan barreras invisibles en el desarrollo de su carrera.	Female graduates face glass ceilings	Ling & Poh, 2004	Dainty et al., 2000; Wernick, 1994; Hossain & Kusakabe, 2005; Heredia, 2004
Existen redes informales dentro del sector de la construcción formadas por hombres.	-	-	Bennett et al., 1999
Las mujeres tienen menos oportunidades profesionales que los varones.	-	-	Gale, 1994; Dainty et al., 2000; Evetts, 1996; Ling & Poh, 2004
Existe la cultura masculina en el trabajo.	Male culture exists at the workplace	Ling & Poh, 2004	Fielden et al., 2000; Gale, 1994; Amaratunga et al., 2006
Los varones son más fácilmente aceptados en el trabajo que las mujeres.	-	-	Dainty et al., 2000; Greed, 2000; Ling & Poh, 2004
Las mujeres deben adoptar actitudes masculinas para ser aceptadas en el sector.	-	-	Ginige et al., 2007; Gale, 1994;
La condición de mujer puede suponer en algunas ocasiones una ventaja frente a sus colegas varones.	-	-	Elaboración propia
Los hombres tienden a realizar trabajos de campo y las mujeres trabajos ligados a la oficina.	-	-	Dainty et al., 2000; Bennett et al., 1999; Hossain & Kusakabe, 2005; Ling & Poh, 2004
Las mujeres tienen mayor dificultad en el control de los subordinados en comparación con los varones.	Greater difficulty in controlling subordinates compared to men	Kaewsri & Tongthong, 2011	Kaewsri & Tongthong, 2011
Las mujeres tienden a esforzarse más para llegar a puestos de trabajo similares al de sus colegas masculinos	-	-	Dainty et al., 2000
Las mujeres se enfrentan al acoso sexual en el trabajo.	Female graduates face sexual harassment at work	Ling & Poh, 2004	Amaratunga et al., 2006; Byrne et al., 2005; Dainty et al., 1999; Dainty & Lingard, 2006; Dainty et al., 2004; Elvitigala et al., 2006; Gale, 1994; Greed & Reeves, 2005; Madikizela & Haupt, 2010; Whittock, 2002

Prueba piloto: Se realiza la encuesta piloto a 20 profesionales afines al sector de la construcción en España y Perú con diferentes características (edad, cargo, área de trabajo) para asegurar la consistencia de la encuesta. Inicialmente se da la explicación de la encuesta y el objetivo de esta, posteriormente una vez llenada la encuesta se solicita observaciones y recomendaciones pertinentes. Este grupo de profesionales son los estudiantes del MAPGIC¹⁸ en el año académico 2013 - 2014.

Difusión de encuesta: Se difunde la encuesta a través de dos medios.

- *Medios electrónicos* (herramienta digital Google Drive): Correo electrónico del Colegio de Ingeniero del Perú – Sede Cusco y Redes Sociales (Facebook y LinkedIn). En el gráfico N° 13 se aprecia los gráficos que se utilizaron para lograr la mayor cantidad de respuestas a través de las redes sociales. Así también, el gráfico N° 14 muestra los correos electrónicos enviados por el Colegio de Ingenieros del Perú a todos los colegiados de la sede Cusco a través del correo institucional.
- *Medios físicos* (hojas de papel): Colegio de Ingenieros del Perú, Gobierno Regional y Municipios, Escuela de Profesionalización.

GRÁFICO 13: MODO DE DIFUSIÓN EN REDES SOCIALES

INVESTIGACIÓN

¿TRABAJAS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN?



¿Sabías que el sector de la construcción representa más de un 6% del PBI; es decir, es un factor clave en la economía peruana; y sin embargo, en lo que respecta a fuerza laboral, las mujeres tienen una tasa de participación muy baja (5%) ? (FUENTE: INEI, 2013)



La Universidad Politécnica de Valencia (España) está llevando a cabo esta investigación para conocer las barreras que impiden a las mujeres permanecer y desarrollarse profesionalmente en el sector, con el fin de proponer recomendaciones sobre cómo reducir y/o eliminar dichas barreras.

¿PUEDES AYUDARNOS LLENANDO UNA ENCUESTA DE 5 MINUTOS?

ELABORACIÓN PROPIA

¹⁸ Master Universitario en Gestión y Planificación en Ingeniería Civil dictado por la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Canales, Caminos y Puertos de la Universidad Politécnica de Valencia.

GRÁFICO 14: MODO DE DIFUSIÓN A TRAVÉS DE CORREO ELECTRÓNICO

Colegio de Ingenieros del Perú
Consejo Departamental Cusco

Encuesta

BARRERAS PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS MUJERES CUALIFICADAS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN PERUANA

“BARRERAS PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS MUJERES CUALIFICADAS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN PERUANO”

<i>El sector de la construcción es uno de los sectores clave de la economía peruana. Sin embargo, en lo que respecta a la fuerza laboral, las mujeres tienen una tasa de participación especialmente baja.</i>	<i>La Universidad Politécnica de Valencia (España) está llevando a cabo esta investigación, en la cual estudia las barreras que impiden a las mujeres permanecer y desarrollarse profesionalmente dentro del sector.</i>	<i>La finalidad de esta investigación es proponer recomendaciones sobre cómo se puede reducir y/o eliminar estas barreras.</i>
--	--	--

Estimado Ingeniero@: Su **participación** en esta investigación es **muy valiosa**. El tiempo de la encuesta oscila entre **5 a 10 minutos**.

Esta encuesta es anónima y la información proporcionada es estrictamente confidencial.

Almacenamiento de datos: Los datos se recopilan conforme se obtienen las respuestas en una hoja de cálculo a través de la herramienta informática Google Drive. Las encuestas realizadas en medios físicos (hojas de papel), son escaneadas y posteriormente procesadas en la herramienta Google Drive.

Se ha encontrado una gran dificultad para conseguir las encuestas, por un lado, debido a la diferencia geográfica y horario; y por otro lado, por el trabajo adicional de escanear y volver a introducir los datos de las personas que llenaron la encuesta a través de medios físicos. La toma de datos se realizó desde el día 30/07/2014 al 17/10/2014.

4.2.2.2 ANÁLISIS Y ESTUDIO DE LOS RESULTADOS

Análisis de datos. Se valida la muestra (representatividad) y se realizaron descripciones elementales de la misma. Posteriormente, se procesan los datos con el programa estadístico IBM SSPS 22.

Análisis de resultados: Se validan los resultados a través de la comparación de datos con anteriores investigaciones, y se elaboran tablas y gráficos estadísticos. Se identifican las principales limitaciones de la encuesta y se obtienen conclusiones relevantes. Finalmente se dan recomendaciones para poder implementarse en el sector.

4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

4.3.1 DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN

La población está compuesta por profesionales cualificados del sector de la construcción, entre Ingenieros Civiles y Arquitectos del sector de la construcción (hombres y mujeres). Debido a la existencia de profesionales colegiados y no colegiados, se ha considerado que la población es infinita.

4.3.2 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

El tamaño de la muestra obtenida es de 429 individuos, se trabaja con un nivel de confianza de 95% y un error de estimación de 4,7%, valores que se encuentran dentro del rango normal. Estos datos se obtienen a través del uso de la siguiente fórmula.

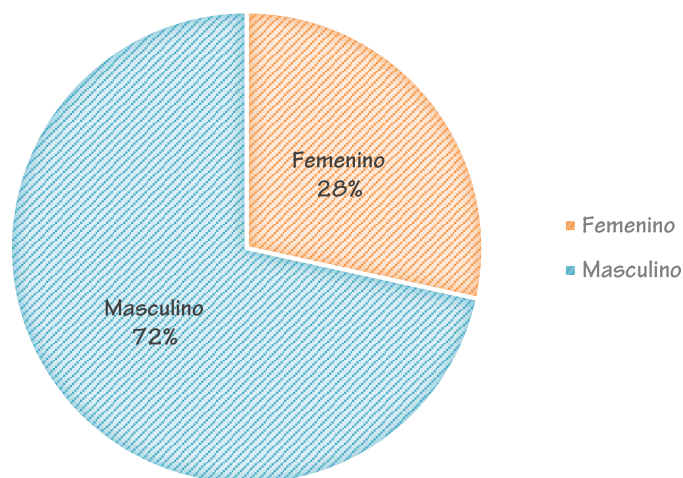
FÓRMULA 1: CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

n = el tamaño de la muestra.
N = tamaño de la población.
 σ = Desviación estándar de la población
Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza.
e = Límite aceptable de error muestral

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

La demografía de la muestra, como se aprecia en el gráfico N° 15, está compuesta con un 72% de población masculina y un 28% de población femenina, cifras proporcionales a la cantidad de profesionales existentes en el sector.

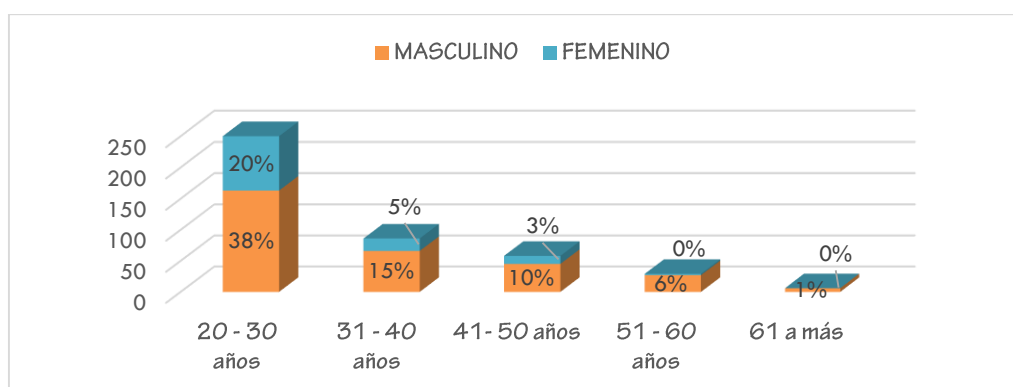
GRÁFICO 15: DEMOGRAFIA DE LA MUESTRA



ELABORACIÓN PROPIA

En el gráfico N° 16, se aprecia que la mayor parte de la muestra está compuesta por personas entre 20 y 30 años que representan el 58% de la muestra; las personas que tienen entre 31 y 40 años representan el 20%; las personas que tienen entre 41 – 50 años representan el 13%; las personas que tienen entre 51 – 60 años representan el 6%; y las personas de más de 61 años representan solamente el 1% de la muestra, además se puede apreciar que la proporción de hombres y mujeres sigue manteniéndose relativamente igual en cada uno de los intervalos.

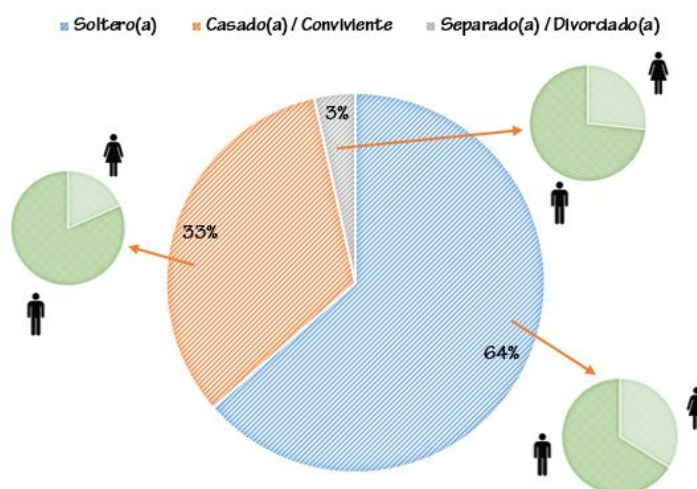
GRÁFICO 16: MUESTRA ANALIZADA EN FUNCIÓN A EDAD Y GÉNERO



ELABORACIÓN PROPIA

Respecto al estado civil, en el gráfico N° 17 se aprecia que el 64% de las personas encuestadas son solteros(as), el 33% son casados(as) o convivientes y el 3% están divorciados(as) o separados(as). La mayor parte de la muestra seleccionada es soltero/a; y las proporciones entre hombres y mujeres cambian entre los solteros y los casados, dónde la cantidad de mujeres casadas disminuye drásticamente.

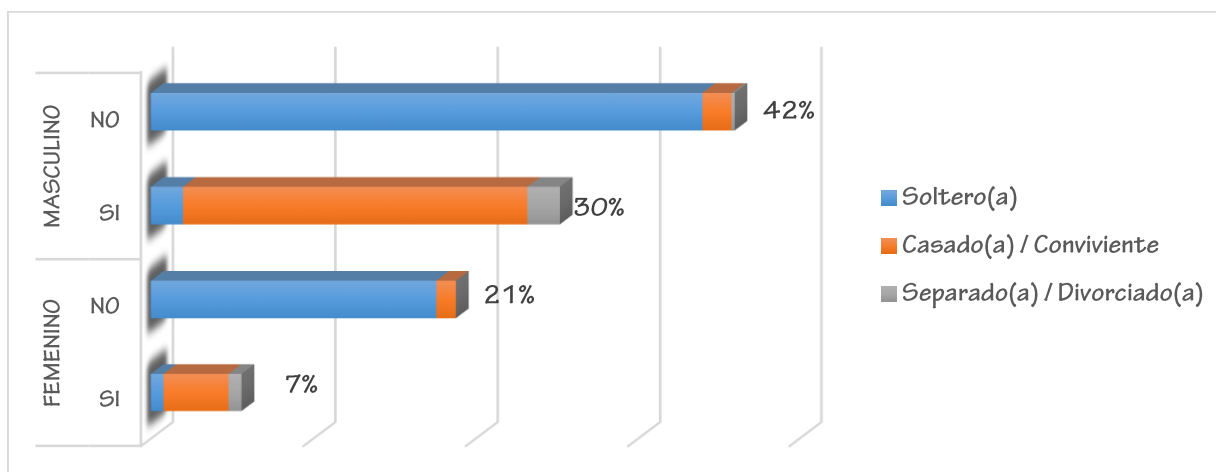
GRÁFICO 17: MUESTRA ANALIZADA EN FUNCIÓN A ESTADO CIVIL Y GÉNERO



ELABORACIÓN PROPIA

El gráfico N° 18 muestra los datos analizados en función al estado civil y la existencia de hijos o no. Por un lado, se aprecia que los hombres se encuentran casados en mayor proporción que las mujeres; así también, respecto a la cantidad de hijos que tienen los individuos de la muestra refleja que las mujeres asumen roles de madre en menor proporción que sus homólogos masculinos.

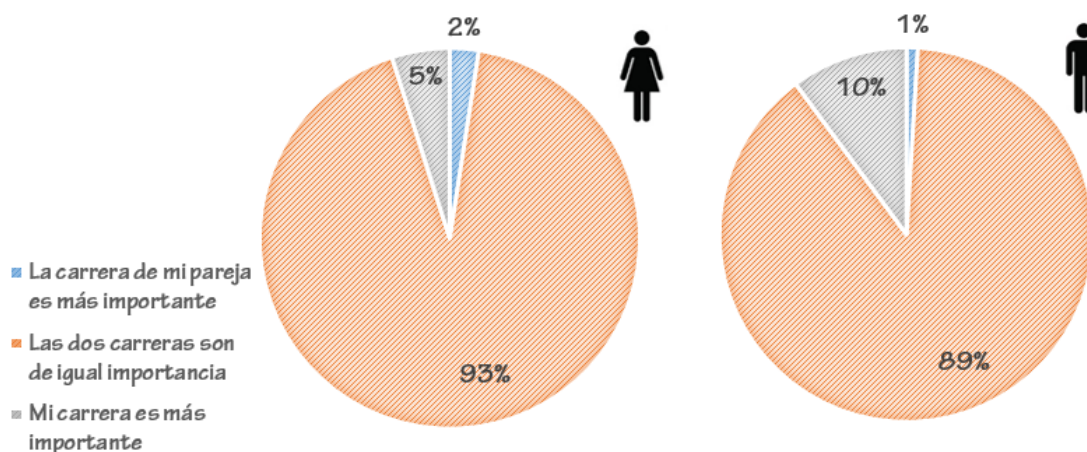
GRÁFICO 18: MUESTRA ANALIZADA EN FUNCIÓN A SI TIENEN HIJOS O NO



ELABORACIÓN PROPIA

A la pregunta de la importancia de la carrera entre uno mismo y su pareja, en el gráfico N° 19 no se encuentran diferencias significativas, pues las mujeres dicen que las dos carreras son de igual importancia en un 93% mientras que los hombres afirman lo mismo en un 89%. Sin embargo se puede apreciar que los hombres a la premisa “*mi carrera es más importante*” duplican en porcentaje a las mujeres.

GRÁFICO 19: IMPORTANCIA QUE DAN LOS INDIVIDUOS A SU CRECIMIENTO PROFESIONAL



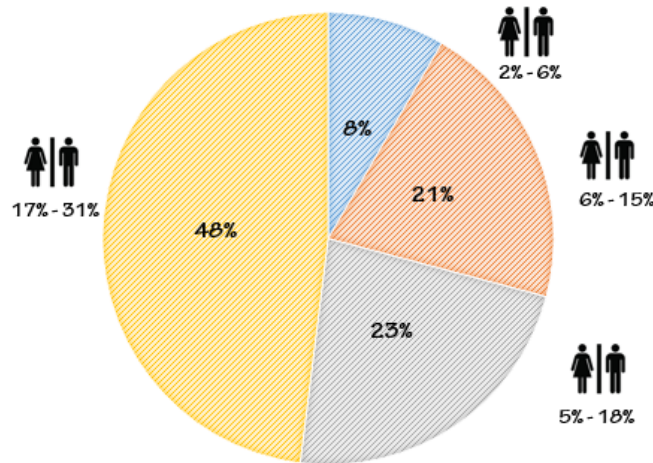
ELABORACIÓN PROPIA



En relación al puesto laboral, se aprecia en el gráfico N° 20 que un 48% de la muestra trabaja a nivel técnico, ya sea como proyectistas, planificadores, asistentes, etc., un 23% trabaja en Supervisión, un 21% trabaja como mando intermedio y solo un 8% como directivos. Además la proporción entre hombres y mujeres varía a partir de los puestos de supervisión, mandos intermedios y directivos.

GRÁFICO 20: MUESTRA ANALIZADA EN FUNCIÓN A PUESTO LABORAL Y GÉNERO

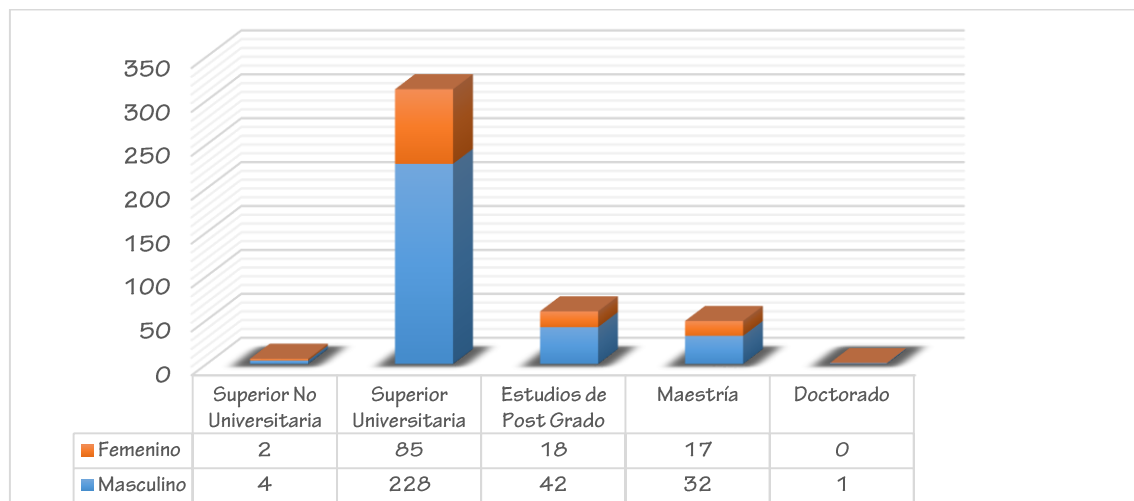
- Directivo (Socios de la empresa, Director, Gerente, etc.)
- Mando Intermedio (Residente de obra, Administrador de contrato, etc.)
- Supervisión (Supervisor, Profesor Universitario, Consultor de Gestión, etc.)
- Técnico (Proyectista, Planificador, Asistente, Oficina Técnica, Consultor, etc.)



ELABORACIÓN PROPIA

Respecto al grado de instrucción de los encuestados, se aprecia en el gráfico N° 21 que una parte importante de los encuestados han concluido la universidad, es decir tienen una carrera profesional como ingeniería civil o arquitectura.

GRÁFICO 21: GRADO DE INSTRUCCIÓN DE LOS ENCUESTADOS

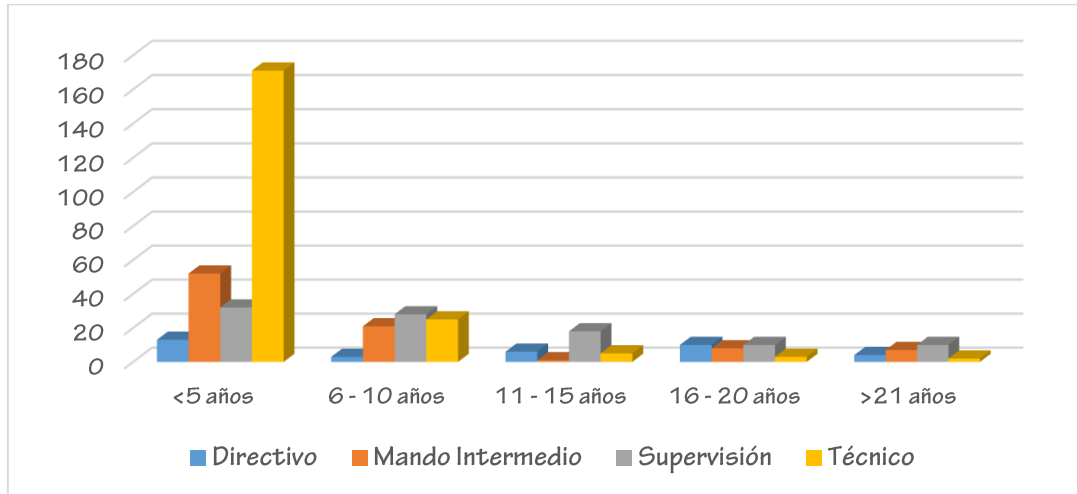


ELABORACIÓN PROPIA



Respecto a los años de experiencia y el puesto laboral, en el gráfico N° 22 se aprecia que la mayor parte de los encuestados tiene de 1 a 5 años de experiencia profesional, y que ocupan por lo general puestos como técnicos.

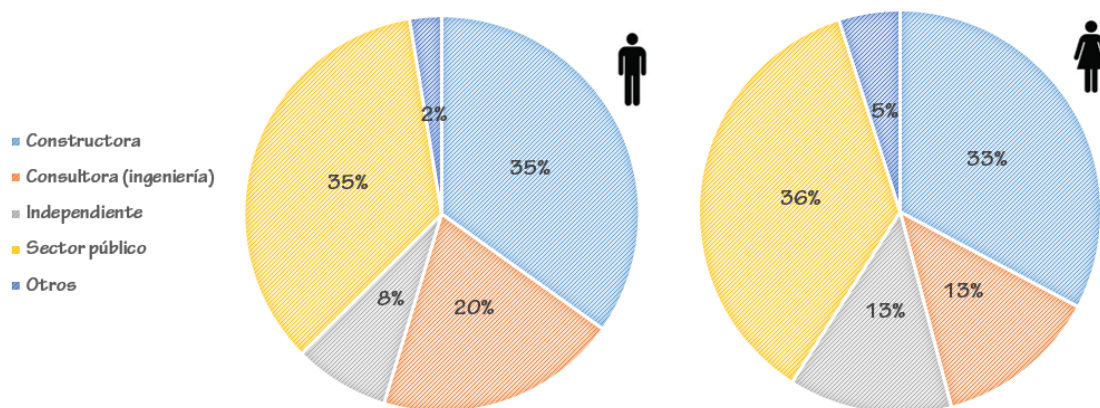
GRÁFICO 22: MUESTRA ANALIZADA RESPECTO A AÑOS DE EXPERIENCIA Y PUESTO LABORAL



ELABORACIÓN PROPIA

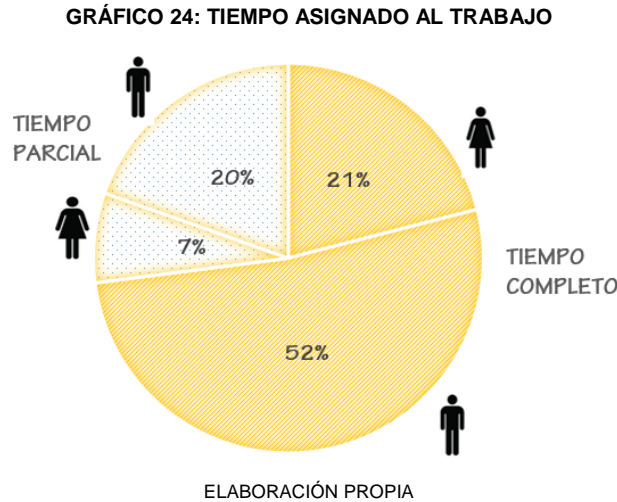
En relación al subsector donde laboran los encuestados, se aprecia en el gráfico N° 23 que los subsectores de la industria de la construcción se encuentran mayormente representados son las constructoras con un 35% por hombres y un 33% por mujeres y el sector público con un 35% por hombres y un 36% por mujeres. En general la proporción entre hombres y mujeres no varía significativamente.

GRÁFICO 23: SUBSECTOR DIVIDIDO EN FUNCIÓN A GÉNERO



ELABORACIÓN PROPIA

Respecto al tiempo asignado al trabajo, el gráfico N° 24 muestra que un 73% de los encuestados se dedican a las labores del sector de la construcción a tiempo completo y un 27% a tiempo parcial.



4.4 PROCEDIMIENTOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Se ha optado por medir veinte variables a través de una serie de preguntas que pueden apreciarse en la tabla N° 8, estas variables fueron inicialmente clasificadas en los siguientes constructos: (1) Percepción del Sector (con cuatro variables); (2) Condiciones de Trabajo (con dos variables); y (3) Barreras Actitudinales (con catorce variables). Estas se pueden observar en la tabla N° 9 que se muestra a continuación.

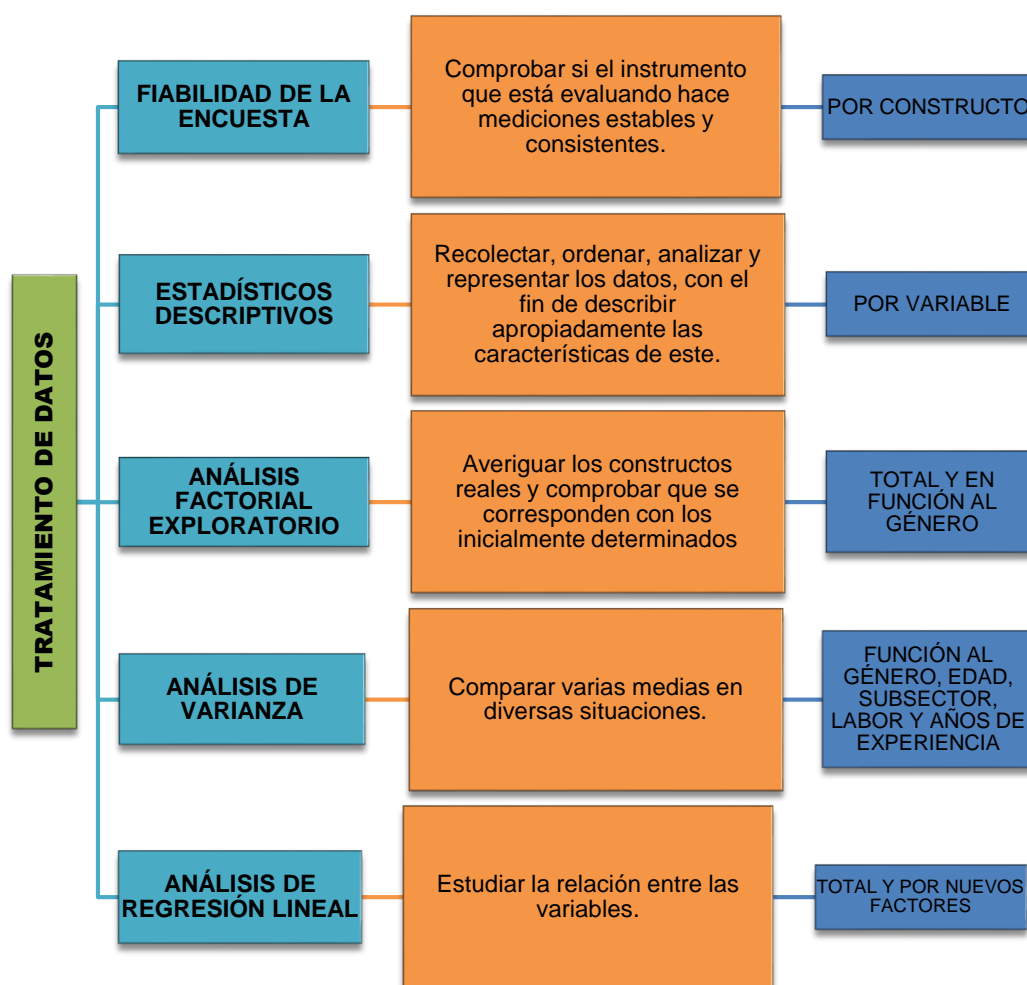
TABLA 9: LISTA DE VARIABLES MEDIDAS

PERCEPCIÓN DEL SECTOR	CONDICIONES DE TRABAJO	BARRERAS ACTITUDINALES
IMAGEN DEL SECTOR	TRABAJOS ESTRESANTES	DIFÍCIL COMBINAR VIDAS
CAMBIO DE EXPECTATIVAS		PAUSA
TRABAJOS COMPETITIVOS		FLEXIBILIDAD
TRABAJOS CONFLICTIVOS	DURAS CONDICIONES	BARRERAS INVISIBLES
		REDES INFORMALES
		MENOS OPORTUNIDADES
		CULTURA MASCULINA
		HOMBRES MAS ACEPTADOS
		ACTITUDES MASCULINAS
		CONDICION DE MUJER
		CAMPO Y OFICINA
		SUBORDINADOS
		MAYOR ESFUERZO
		ACOSO

ELABORACIÓN PROPIA

En el gráfico N° 25 se observa el tratamiento estadístico que han recibido los datos. Primero se ha medido la fiabilidad de la encuesta a través del coeficiente Alfa de Cronbach aplicado a cada uno de los constructos. Posteriormente se han realizado los estadísticos descriptivos con el fin de recolectar, ordenar, analizar y representar los datos de cada una de las variables. Así también se realizó un análisis factorial exploratorio con el fin de averiguar los constructos reales y contrastarlos con los establecidos inicialmente, este análisis se hizo con el total de datos y en función al género. Por otro lado, se realizó el análisis de varianza con el fin de comparar las medias en distintas situaciones medidas en función al género, edad, subsector, labor y experiencia. Finalmente se realizó un análisis de regresión lineal con el fin de estudiar la relación de las variables en función al total de datos y en función a los nuevos constructos. Además, se hizo una tabla de contingencia con los comentarios relevantes que se recibieron en la encuesta, categorizados en los nuevos constructos establecidos.

GRÁFICO 25: TRATAMIENTO DE DATOS



ELABORACIÓN PROPIA

4.4.1 FIABILIDAD DE LA ENCUESTA

La fiabilidad de la escala se ha calculado mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual es un modelo de consistencia interna basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems (Cronbach, 1951). Cuanto más se aproxima a su valor máximo 1, mayor es la fiabilidad de la escala, se considera una fiabilidad respetable a partir de 0,7. Su función es comprobar si el instrumento que está evaluando recopila información defectuosa y/o hace mediciones estables y consistentes. A través del coeficiente se evalúa la fiabilidad de los constructos con la siguiente fórmula:

FÓRMULA 2: ALFA DE CRONBACH

$$\alpha_{est} = \frac{kp}{1 + p(k - 1)},$$

k : Número de ítems.

p : Promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems.

En la tabla N° 10, se encuentran los coeficientes Alfa de Cronbach obtenidos para cada uno de los constructos. Para el constructo (1) “**Percepción del sector**”, el valor obtenido es de 0,551, es evidente que este valor está muy por debajo de 0,700 que es el que se puede considerar respetable; al respecto se tienen dos explicaciones, la primera es la diversidad de temas dentro de este constructo y la segunda es la alta subjetividad de cada una de las variables. Por otro lado, para el constructo (2) “**Condiciones de trabajo**”, el valor obtenido es de 0,730, por lo que se acepta la fiabilidad de la escala. Finalmente, para el constructo (3) “**Barreras actitudinales**”, el valor obtenido es de 0.821, lo que supone que la escala en este constructo es totalmente fiable.

TABLA 10: CUADRO RESUMEN DE FIABILIDAD POR CONSTRUCTO

CONSTRUCTO	ALFA DE CRONBACH	ALFA DE CRONBACH BASADA EN LOS ELEMENTOS TIPIFICADOS	N° DE ELEMENTOS
PERCEPCIÓN DEL SECTOR	0,551	0,549	4
CONDICIONES DE TRABAJO	0,730	0,730	2
BARRERAS ACTITUDINALES	0,821	0,818	14

ELABORACIÓN PROPIA

En las tablas N° 11 y N° 12, se ha obtenido la media y la varianza de la escala si se elimina el elemento, el cual indica el valor que tendría la media en el caso de eliminar cada uno de los elementos. También se ha obtenido la correlación elemento-total corregida, que es el coeficiente de homogeneidad corregido y finalmente el Alfa de Cronbach si se elimina el elemento, el cual equivale al valor de Alfa si eliminamos cada uno de los ítems. Estos cálculos se han realizado exclusivamente para los constructos “**Barreras actitudinales**” y “**Percepción del sector**”, debido a que el constructo “**Condiciones de trabajo**” solo posee dos variables. Para el constructo: **Barreras actitudinales**, se estima que si se elimina la variable: “La condición de mujer puede suponer en algunas ocasiones una ventaja frente a sus colegas hombres” entonces el coeficiente alfa de Cronbach se incrementaría de 0,821 a 0,858, la cual no es un incremento significativo.

TABLA 11: ESTADISTICOS TOTALES DEL CONSTRUCTO BARRERAS ACTITUDINALES

	MEDIA DE LA ESCALA SI SE ELIMINA EL ELEMENTO	VARIANZA DE LA ESCALA SI SE ELIMINA EL ELEMENTO	CORRELACIÓN ELEMENTO-TOTAL CORREGIDA	CORRELACIÓN MÚLTIPLE AL CUADRADO	ALFA DE CRONBACH SI SE ELIMINA EL ELEMENTO
<i>Es difícil combinar el trabajo y la vida familiar, si usted trabaja en la construcción.</i>	71,462	235,086	0,441	0,252	0,810
<i>Las mujeres que toman una pausa en su carrera (hijos) experimentan una pérdida en el orden jerárquico.</i>	71,536	231,086	0,555	0,358	0,802
<i>El sector de la construcción no tiene trabajos flexibles, guarderías ni planes para las interrupciones de carrera.</i>	70,786	236,272	0,470	0,271	0,808
<i>Las mujeres enfrentan barreras invisibles en el desarrollo de su carrera.</i>	71,541	230,548	0,563	0,378	0,801
<i>Existen redes informales dentro del sector de la construcción formadas por hombres.</i>	70,981	244,336	0,379	0,174	0,814
<i>Las mujeres tienen menos oportunidades profesionales que los hombres.</i>	72,268	226,706	0,589	0,409	0,799
<i>Los hombres tienden a realizar trabajos de campo y las mujeres trabajos ligados a la oficina.</i>	71,611	235,598	0,457	0,334	0,809
<i>Existe la cultura masculina en el trabajo.</i>	70,893	233,774	0,565	0,390	0,802
<i>Las mujeres se enfrentan al acoso sexual en el trabajo.</i>	70,907	240,926	0,429	0,267	0,811
<i>Los hombres son más fácilmente aceptados en el trabajo que las mujeres.</i>	71,210	227,386	0,602	0,399	0,798
<i>Las mujeres deben adoptar actitudes masculinas para ser aceptadas en el sector.</i>	72,203	233,185	0,491	0,295	0,806
<i>Las mujeres tienen mayor dificultad en el control de los subordinados en comparación con los hombres.</i>	71,718	234,736	0,464	0,293	0,808
<i>Las mujeres tienden a esforzarse más para llegar a puestos de trabajo similares al de sus colegas hombres.</i>	71,396	224,282	0,632	0,464	0,795
<i>La condición de mujer puede suponer en algunas ocasiones una ventaja frente a sus colegas hombres.</i>	72,580	290,347	-0,330	0,194	0,858

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

TABLA 12: ESTADISTICOS TOTALES DEL CONSTRUCTO PERCEPCIÓN DEL SECTOR

	MEDIA DE LA ESCALA SI SE ELIMINA EL ELEMENTO	VARIANZA DE LA ESCALA SI SE ELIMINA EL ELEMENTO	CORRELACIÓN ELEMENTO-TOTAL CORREGIDA	CORRELACIÓN MÚLTIPLE AL CUADRADO	ALFA DE CRONBACH SI SE ELIMINA EL ELEMENTO
<i>El sector de la construcción tiene una mala imagen.</i>	17,471	18,684	0,290	0,133	0,517
<i>Las expectativas iniciales del sector de la construcción cambian una vez se ingresa a trabajar en este.</i>	16,207	16,941	0,402	0,164	0,420
<i>Los trabajos de construcción son muy competitivos por naturaleza.</i>	14,977	19,710	0,256	0,109	0,541
<i>El sector de la construcción es muy conflictivo por naturaleza.</i>	16,030	16,945	0,398	0,160	0,423

ELABORACIÓN PROPIA

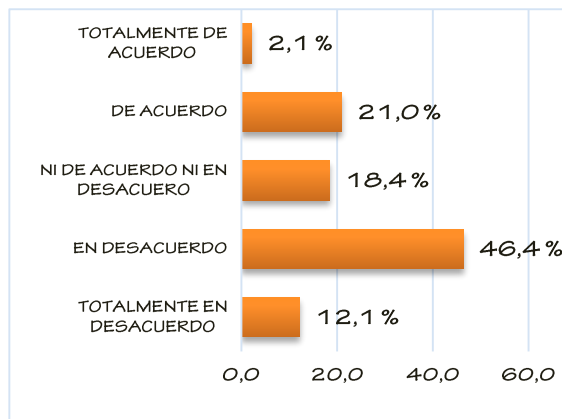
4.4.2 ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS

Los estadísticos descriptivos sirven para recolectar, ordenar, analizar y representar un conjunto de datos, con el fin de describir apropiadamente las características de este. En los gráficos N° 26, N° 27, N° 28, N° 29, N°30, N°31, N°32, N°33, N°34, N°35, N°36, N°37, N°38, N°39, N°40, N°41, N°42, N°43, N°44 y N°45 se recogen las medias y desviaciones típicas obtenidas para cada una de las 20 preguntas realizadas a los encuestados. De este procesamiento de datos se puede obtener las siguientes características:

- Las variables con las que están **más de acuerdo** los encuestados son: (1) *Los trabajos de construcción son muy competitivos por naturaleza*, (2) *El sector de la construcción no tiene trabajos flexibles, guarderías ni planes para las interrupciones de carrera*, (3) *Existe la cultura masculina en el trabajo* y (4) *Las mujeres se enfrentan al acoso sexual en el trabajo*.
- Las variables con que están **más en desacuerdo** los encuestados son: (1) *El sector de la construcción tiene una mala imagen*, (2) *Las mujeres tienen menos oportunidades profesionales que los hombres*, (3) *Las mujeres deben adoptar actitudes masculinas para ser aceptadas en el sector* y (4) *Las mujeres tienen mayor dificultad en el control de los subordinados en comparación con los hombres*.
- La variable que tiene **menor desviación típica** es: “*Los trabajos de construcción son muy competitivos por naturaleza*”, además de ser la mejor valorada. Y las variables que **mayor desviación típica** presentan son: (1) *Es difícil combinar el trabajo y la vida familiar, si usted trabaja en la construcción* y (2) *Las mujeres tienen menos oportunidades profesionales que los hombres*.

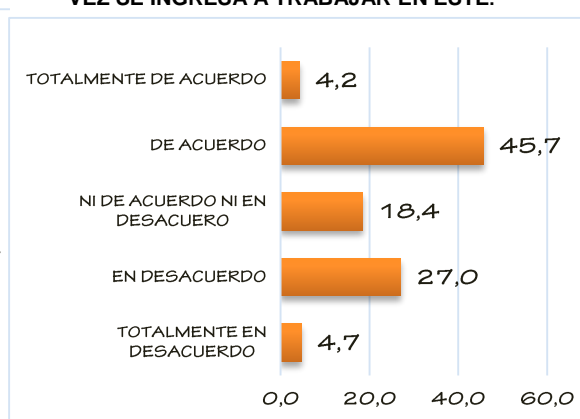


GRÁFICO 26: EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN TIENE UNA MALA IMAGEN.



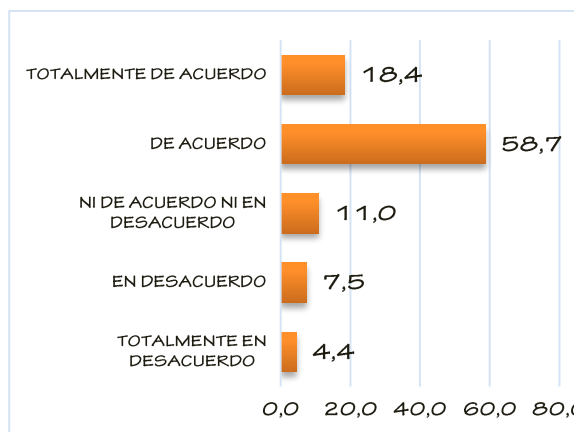
MEDIA	MEDIANA	DESVIACIÓN TÍPICA
4,091	3	2,038

GRÁFICO 27: LAS EXPECTATIVAS INICIALES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN CAMBIAN UNA VEZ SE INGRESA A TRABAJAR EN ESTE.



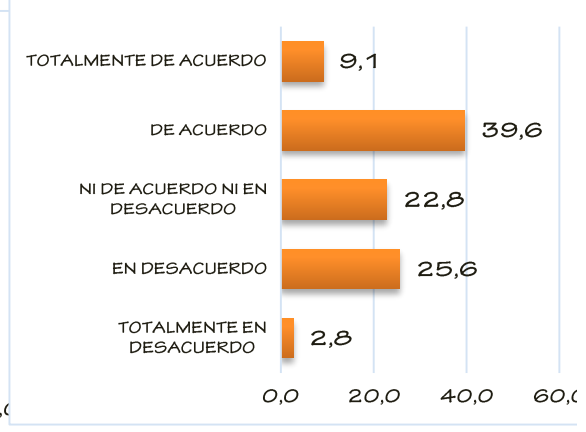
MEDIA	MEDIANA	DESVIACIÓN TÍPICA
5,354	5	2,052

GRÁFICO 28: LOS TRABAJOS DE CONSTRUCCIÓN SON MUY COMPETITIVOS POR NATURALEZA.



MEDIA	MEDIANA	DESVIACIÓN TÍPICA
6,585	7	1,949

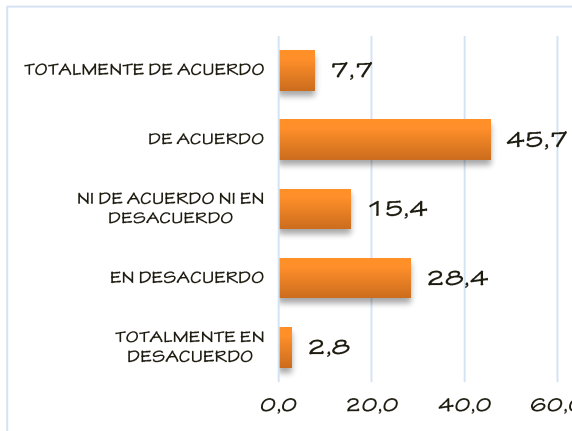
GRÁFICO 29: EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN ES MUY CONFLICTIVO POR NATURALEZA.



MEDIA	MEDIANA	DESVIACIÓN TÍPICA
5,531	5	2,059

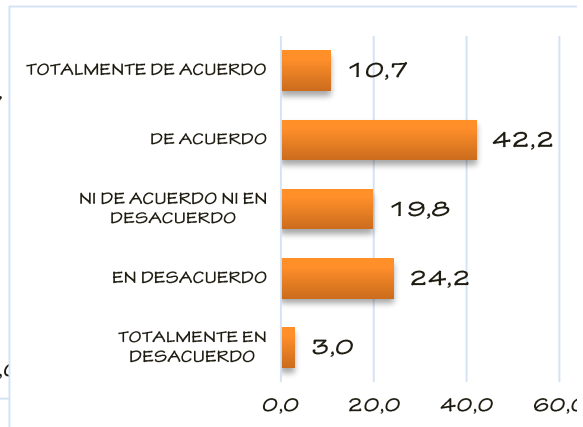


GRÁFICO 30: LOS TRABAJOS DE CONSTRUCCIÓN SON ESTRESANTES Y EXIGENTES.



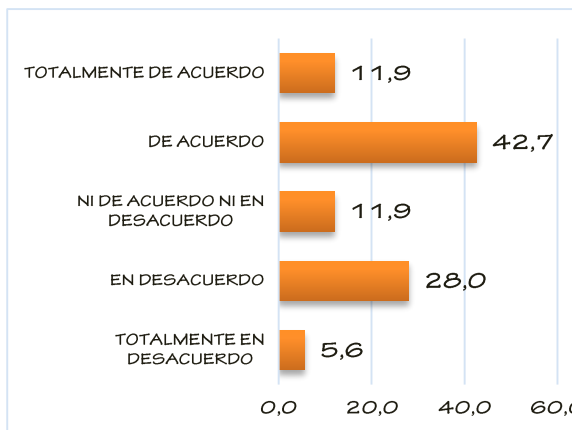
MEDIA	MEDIANA	DESVIACIÓN TÍPICA
5,541	7	2,088

GRÁFICO 31: LOS TRABAJOS DE CONSTRUCCIÓN SE LLEVAN A CABO BAJO DURAS CONDICIONES LABORALES Y EN LARGAS JORNADAS LABORALES.



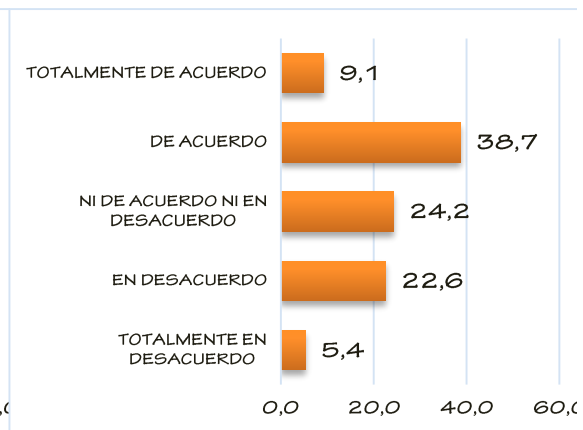
MEDIA	MEDIANA	DESVIACIÓN TÍPICA
5,667	7	2,103

GRÁFICO 32: ES DIFÍCIL COMBINAR EL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR, SI USTED TRABAJA EN LA CONSTRUCCIÓN.



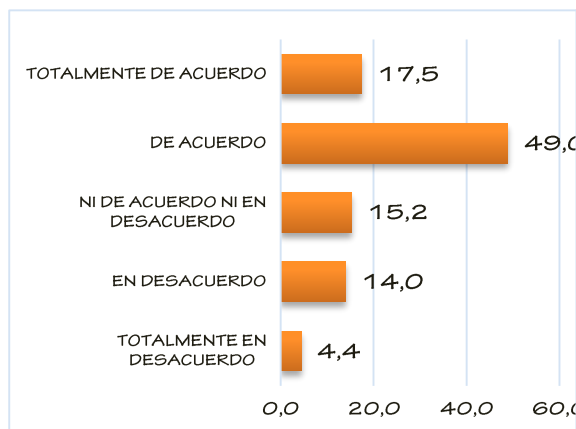
MEDIA	MEDIANA	DESVIACIÓN TÍPICA
5,545	7	2,31

GRÁFICO 33: LAS MUJERES QUE TOMAN UNA PAUSA EN SU CARRERA (HIJOS) EXPERIMENTAN UNA PÉRDIDA EN EL ORDEN JERÁRQUICO.



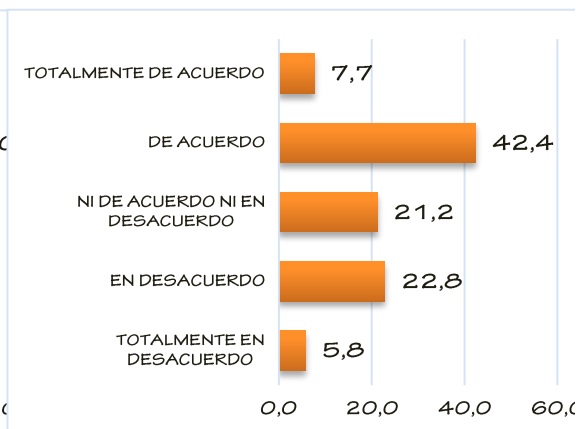
MEDIA	MEDIANA	DESVIACIÓN TÍPICA
5,471	5	2,134

GRÁFICO 34: EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN NO TIENE TRABAJOS FLEXIBLES, GUARDERÍAS NI PLANES PARA LAS INTERRUPCIONES DE CARRERA.



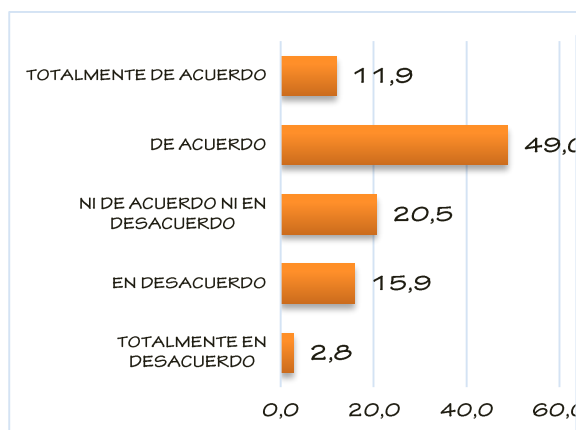
MEDIA	MEDIANA	DESVIACIÓN TÍPICA
6,221	7	2,131

GRÁFICO 35: LAS MUJERES ENFRENTAN BARRERAS INVISIBLES EN EL DESARROLLO DE SU CARRERA.



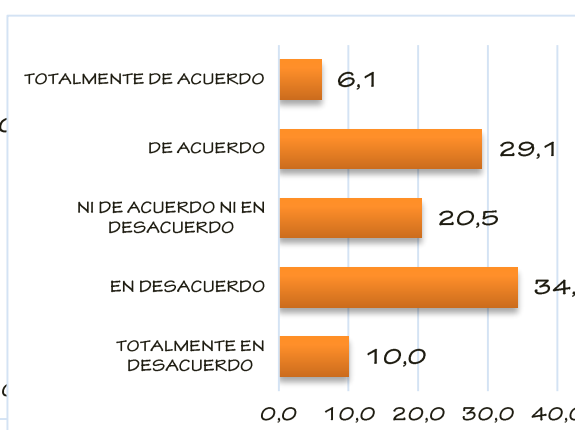
MEDIA	MEDIANA	DESVIACIÓN TÍPICA
5,466	7	2,137

GRÁFICO 36: EXISTEN REDES INFORMALES DENTRO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN FORMADAS POR HOMBRES.



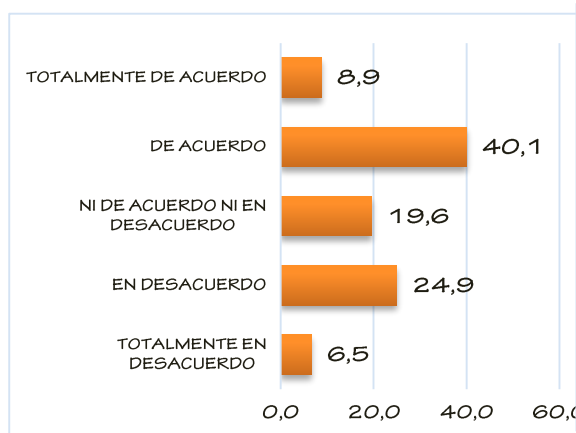
MEDIA	MEDIANA	DESVIACIÓN TÍPICA
6,026	7	1,975

GRÁFICO 37: LAS MUJERES TIENEN MENOS OPORTUNIDADES PROFESIONALES QUE LOS HOMBRES.



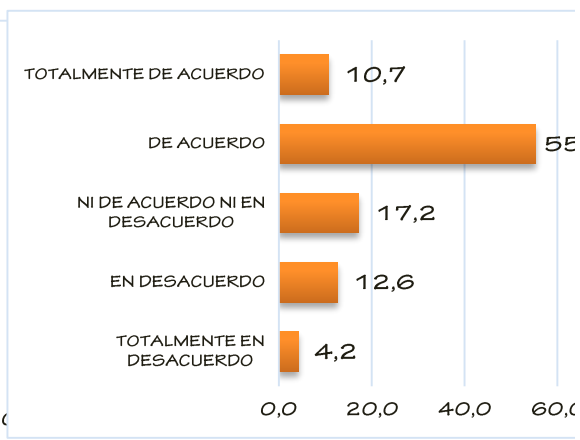
MEDIA	MEDIANA	DESVIACIÓN TÍPICA
4,739	5	2,248

GRÁFICO 38: LOS HOMBRES TIENDEN A REALIZAR TRABAJOS DE CAMPO Y LAS MUJERES TRABAJOS LIGADOS A LA OFICINA.



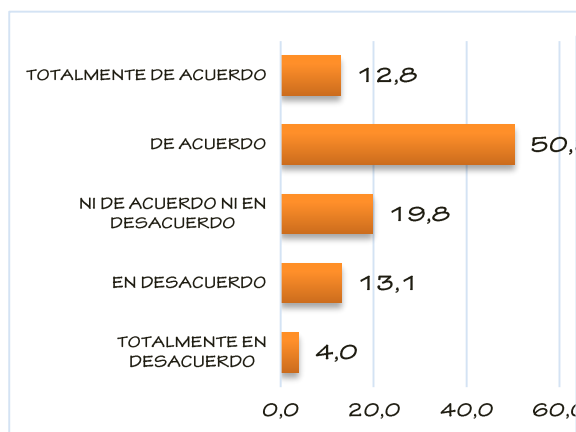
MEDIA	MEDIANA	DESVIACIÓN TÍPICA
5,396	5	2,218

GRÁFICO 39: EXISTE LA CULTURA MASCULINA EN EL TRABAJO.



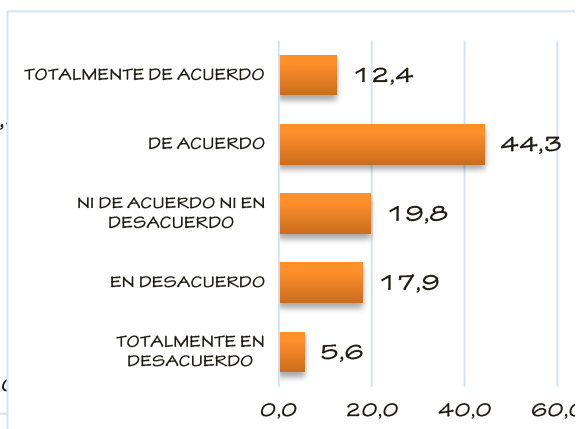
MEDIA	MEDIANA	DESVIACIÓN TÍPICA
6,114	7	1,967

GRÁFICO 40: LAS MUJERES SE ENFRENTAN AL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.



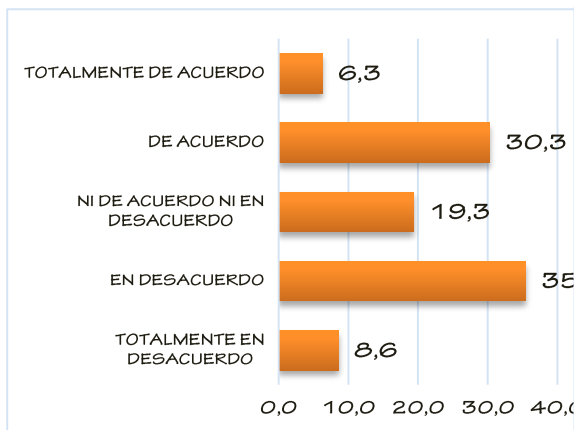
MEDIA	MEDIANA	DESVIACIÓN TÍPICA
6,1	7	2,005

GRÁFICO 41: LOS HOMBRES SON MÁS FÁCILMENTE ACEPTADOS EN EL TRABAJO QUE LAS MUJERES.



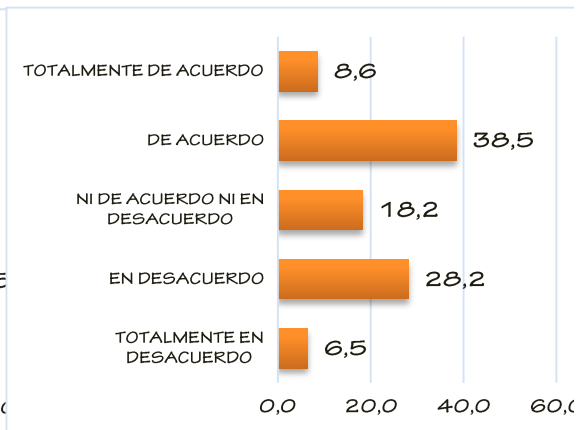
MEDIA	MEDIANA	DESVIACIÓN TÍPICA
5,797	7	2,176

GRÁFICO 42: LAS MUJERES DEBEN ADOPTAR ACTITUDES MASCULINAS PARA SER ACEPTADAS EN EL SECTOR.



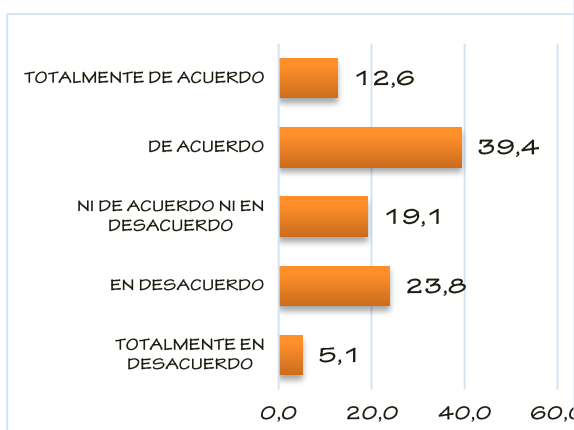
MEDIA	MEDIANA	DESVIACIÓN TÍPICA
4,804	5	2,234

GRÁFICO 43: LAS MUJERES TIENEN MAYOR DIFICULTAD EN EL CONTROL DE LOS SUBORDINADOS EN COMPARACIÓN CON LOS HOMBRES.



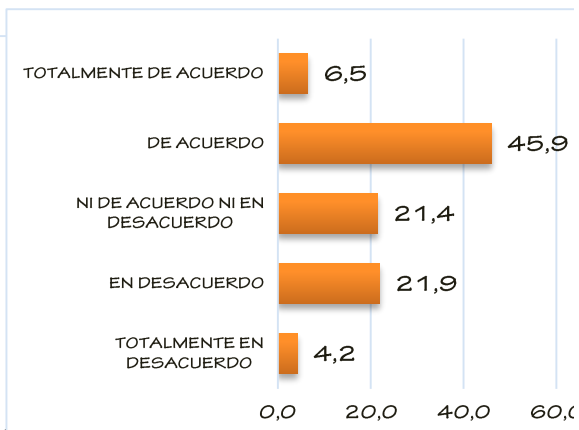
MEDIA	MEDIANA	DESVIACIÓN TÍPICA
5,289	5	2,24

GRÁFICO 44: LAS MUJERES TIENDEN A ESFORZARSE MÁS PARA LLEGAR A PUESTOS DE TRABAJO SIMILARES AL DE SUS COLEGAS HOMBRES.



MEDIA	MEDIANA	DESVIACIÓN TÍPICA
5,611	7	2,236

GRÁFICO 45: LA CONDICIÓN DE MUJER PUEDE SUPONER EN ALGUNAS OCASIONES UNA VENTAJA FRENTE A SUS COLEGAS HOMBRES.



MEDIA	MEDIANA	DESVIACIÓN TÍPICA
5,573	7	2,027

4.4.3 ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO

Se ha realizado un análisis factorial exploratorio por el método de componentes principales, con el fin de averiguar los constructos reales y comprobar que se corresponden con los inicialmente determinados. Estos análisis se han hecho para el total de la muestra y en función al género. Además se ha tomado como criterio para determinar el número de componentes principales el que su autovalor sea superior a la unidad; y se ha empleado el método Varimax para minimizar el número de variables que tienen saturaciones altas en cada factor.

4.4.3.1 TOTAL DE LA MUESTRA

En general, antes de realizar un Análisis Factorial Exploratorio se recomienda realizar al menos dos evaluaciones del supuesto de correlación entre las variables, con el fin de establecer si se justifica o no su aplicación. En la tabla N°13, se puede observar los resultados de las dos evaluaciones realizadas: la de esfericidad de Bartlett y el índice Kaiser Meyer Olkin.

La prueba de esfericidad de Bartlett, evalúa la hipótesis nula de que no existe correlación entre las variables, es decir, que la matriz de correlación es la identidad. Al rechazar esta hipótesis, se demuestra que en realidad sí existe algún grado de correlación estadísticamente significativa. En este caso, el valor es 0,00 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la correlación estadísticamente significativa.

Por otro lado, se ha evaluado la fuerza de la relación entre las variables o ítems, a partir de las correlaciones parciales, la cual representa la correlación entre estos ítems, después de eliminar el efecto de los demás a través del índice Kaiser Meyer Olkin (KMO), el cual ha tomado un valor de 0,872 por lo que este valor puede considerarse como muy alto.

TABLA 13: KMO Y PRUEBA DE BARTLETT PARA EL TOTAL DE LA MUESTRA

KMO Y PRUEBA DE BARTLETT		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,872
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	2002,199
	Gl	153
	Sig.	,000

ELABORACIÓN PROPIA

En la tabla N° 14 se puede comprobar el porcentaje de varianza explicada de cada componente; entre los cinco componentes extraídos se acumula el 57,06% de la variabilidad de las variables originales. De la totalidad del fenómeno estudiado, el componente uno explica dicho fenómeno en un 29,55% y el componente dos lo explica en un 8,12%, y así sucesivamente como se indica en la tabla.

Es importante mencionar que este análisis y el análisis en función al género se han realizado sin la variable dependiente “**Las mujeres enfrentan barreras invisibles en el desarrollo de su carrera**”. Además se ha eliminado la variable “**Existen redes informales dentro del sector de la construcción formadas por hombres**” por tres razones: la primera porque sus cargas factoriales están muy repartidas entre los distintos factores; la segunda porque su retirada no cambia la composición de los constructos y finalmente porque aumenta el porcentaje de varianza explicada.

TABLA 14: VARIANZA TOTAL EXPLICADA DEL TOTAL DE LA MUESTRA

COMPONENTE	AUTOVALORES INICIALES			SUMAS DE LAS SATURACIONES AL CUADRADO DE LA EXTRACCIÓN			SUMA DE LAS SATURACIONES AL CUADRADO DE LA ROTACIÓN		
	TOTAL	% DE LA VARIANZA	% ACUMULADO	TOTAL	% DE LA VARIANZA	% ACUMULADO	TOTAL	% DE LA VARIANZA	% ACUMULADO
1	5,319	29,553	29,553	5,319	29,553	29,553	3,212	17,843	17,843
2	1,462	8,122	37,674	1,462	8,122	37,674	2,220	12,333	30,176
3	1,387	7,708	45,383	1,387	7,708	45,383	2,027	11,262	41,438
4	1,090	6,056	51,439	1,090	6,056	51,439	1,590	8,834	50,271
5	1,012	5,622	57,061	1,012	5,622	57,061	1,222	6,790	57,061
6	,845	4,694	61,755						
7	,794	4,411	66,166						
8	,763	4,241	70,407						

MÉTODO DE EXTRACCIÓN: ANÁLISIS DE COMPONENTES PRINCIPALES.

En la matriz de componentes rotados que se muestra en la tabla N° 14 se clasifican las variables que ayudan a explicar cada constructo en el total de la muestra. Se ha realizado la rotación de los factores, para que las variables carguen en uno u otro factor, a través del método de rotación VARIMAX ya que esta rotación es la más frecuentemente utilizada, y es adecuada cuando el número de componentes es reducido. Se han suprimido valores absolutos menores a 0,300 para descartar las variables que no tienen relación significativa. Cabe destacar que en la encuesta se determinaron tres constructos iniciales; no obstante, aparecen cinco factores finales los que se aprecian en el gráfico N° 47.

TABLA 15: MATRIZ DE COMPONENTES ROTADOS* DEL TOTAL DE LA MUESTRA

VARIABLE	COMPONENTE				
	1	2	3	4	5
Los hombres son más fácilmente aceptados en el trabajo que las mujeres.	,739				
Las mujeres tienden a esforzarse más para llegar a puestos de trabajo similares al de sus colegas hombres.	,735				
Las mujeres tienen menos oportunidades profesionales que los hombres.	,714				
Las mujeres que toman una pausa en su carrera (hijos) experimentan una pérdida en el orden jerárquico.	,576			,383	
El sector de la construcción no tiene trabajos flexibles, guarderías ni planes para las interrupciones de carrera.	,548		,337		
Existe la cultura masculina en el trabajo.	,538	,348			
Las mujeres deben adoptar actitudes masculinas para ser aceptadas en el sector.	,483	,350			
La condición de mujer puede suponer en algunas ocasiones una ventaja frente a sus colegas hombres.		-,725			
Los hombres tienden a realizar trabajos de campo y las mujeres trabajos ligados a la oficina.		,719			
Las mujeres se enfrentan al acoso sexual en el trabajo.		,605			
Las mujeres tienen mayor dificultad en el control de los subordinados en comparación con los hombres.	,371	,542			
Los trabajos de construcción se llevan a cabo bajo duras condiciones laborales y en largas jornadas laborales.			,812		
Los trabajos de construcción son estresantes y exigentes.			,811		
Es difícil combinar el trabajo y la vida familiar, si usted trabaja en la construcción.	,338		,547		
El sector de la construcción tiene una mala imagen.				,813	
Las expectativas iniciales del sector de la construcción cambian una vez se ingresa a trabajar en este.				,595	,376
El sector de la construcción es muy conflictivo por naturaleza.			,343	,508	,326
Los trabajos de construcción son muy competitivos por naturaleza.					,809

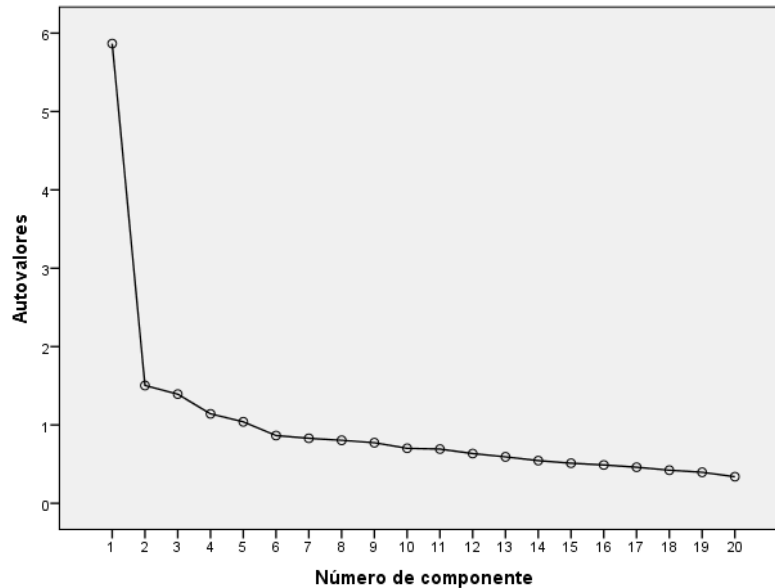
Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 7 iteraciones.

El gráfico de sedimentación se basa en el principio de que la suma de los autovalores es igual al total de la varianza explicada. Como se puede apreciar en el gráfico N° 46, se extraen cinco componentes principales, los autovalores asociados a los factores iniciales son altos y decrecen progresivamente. El punto de inflexión donde cambia la tendencia es el indicador de los cinco factores extraídos.

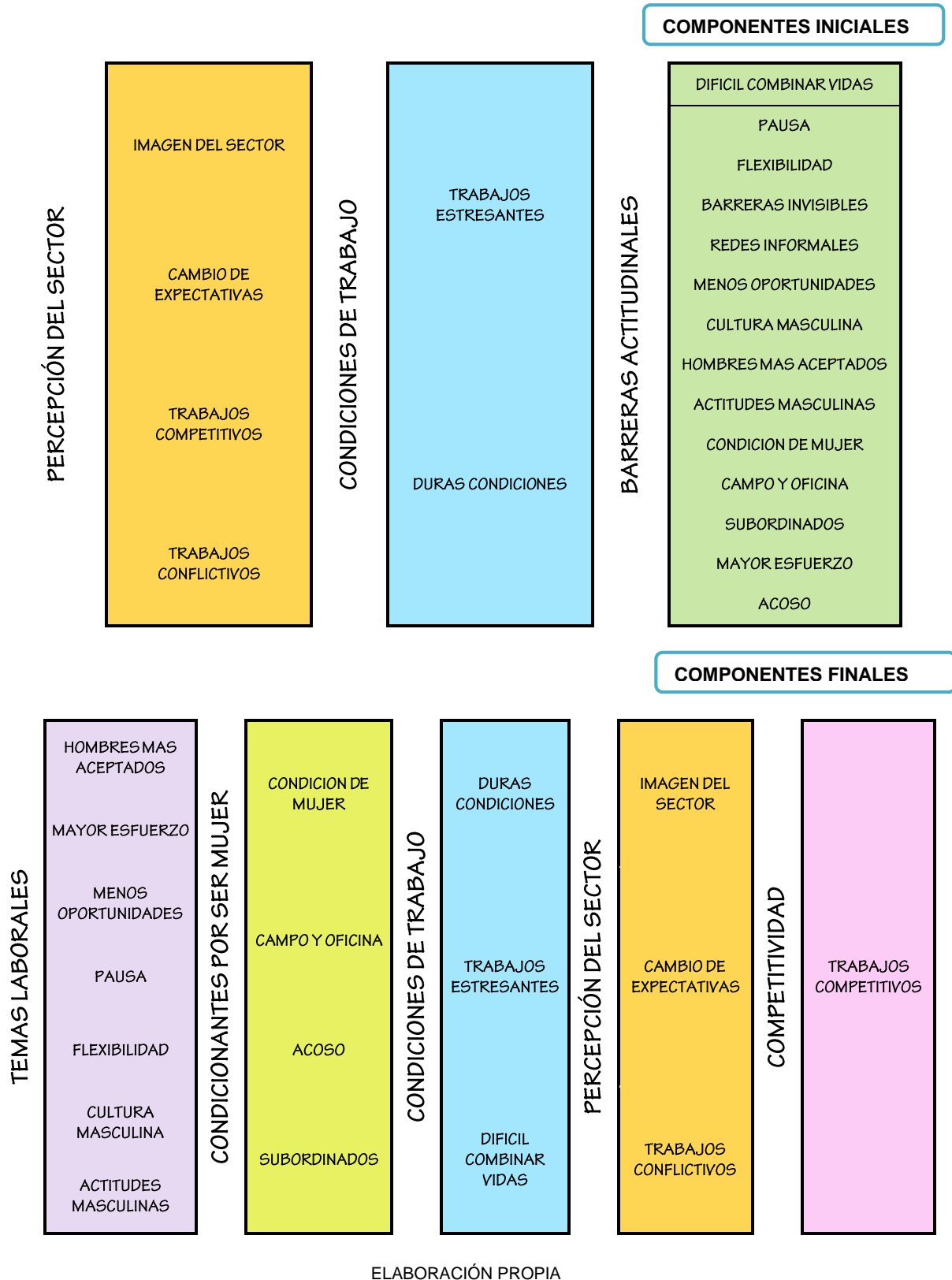
GRÁFICO 46: GRÁFICO DE SEDIMENTACIÓN DEL TOTAL DE LA MUESTRA



En el gráfico N° 47 se puede apreciar el reajuste de los componentes iniciales a los finales. En el **constructo 1**: “Temas Laborales”, que se origina a partir del desglose del constructo “Barreras actitudinales”, se agrupan siete variables que tienen mayor peso en la interpretación del modelo. Por otro lado, el **constructo 2** “Condicionantes por ser mujer”, que también es producto del desglose del constructo “Barreras actitudinales”, se aprecian cuatro variables que explican el constructo; es importante destacar que la variable: “*La condición de mujer puede suponer en algunas ocasiones una ventaja frente a sus colegas hombres*” tiene una carga negativa que representa una carga factorial significativa. Respecto al **constructo 3** “Condiciones de trabajo”, esta mantiene las variables iniciales y se incorpora la variable “*Es difícil combinar el trabajo y la vida familiar, si usted trabaja en la construcción*”. De la misma manera el **constructo 4** “Percepción del Sector” mantiene tres variables que explican el modelo y la última de las variables se constituye en un nuevo **constructo 5** denominado “Competitividad”.

De esto se puede concluir que la clasificación de los constructos iniciales y los constructos finales no varían significativamente. Sin embargo, se puede evidenciar las variables que explican las barreras profesionales en el sector de la construcción, se percibe que los hombres son más aceptados en el sector de la construcción; así también que las mujeres se esfuerzan mucho más que sus homólogos masculinos para llegar a puestos similares a los de ellos y que aun así, ellas sienten que tienen menos oportunidades profesionales.

GRÁFICO 47: REAJUSTE DE COMPONENTES PRINCIPALES



4.4.3.2 EN FUNCIÓN AL GÉNERO

Se ha realizado un análisis factorial exploratorio con el fin de averiguar las principales diferencias entre los constructos que se conforman entre los hombres y las mujeres. En la tabla N°16, se puede observar los resultados de las evaluaciones realizadas para los hombres y las mujeres: la de esfericidad de Bartlett y el índice Kaiser Meyer Olkin. En este caso, la prueba de esfericidad de Bartlett para los hombres y para las mujeres arroja un resultado de 0,00 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la correlación estadísticamente significativa en ambos casos. Por otro lado, el índice Kaiser Meyer Olkin (KMO), para los hombres ha tomado un valor de 0,844 y para las mujeres un valor de 0,838, por lo que es interpretado como válido en ambos casos.

TABLA 16: KMO Y PRUEBA DE BARTLETT POR GÉNERO

KMO Y PRUEBA DE BARTLETT		HOMBRES	MUJERES
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,844	,838
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	1347,284	701,845
	Gl	153	153
	Sig.	,000	,000

ELABORACIÓN PROPIA

Es así que en la tabla N° 17 se puede comprobar el porcentaje de varianza explicada de cada componente en el estudio realizado a los hombres, entre los cuatro componentes extraídos se acumula el 50,62% de la variabilidad de las variables originales. De la totalidad del fenómeno estudiado, el componente uno explica dicho fenómeno en un 27,96% y el componente dos lo explica en un 8,28%, y así sucesivamente como se indica en la tabla.

TABLA 17: VARIANZA TOTAL EXPLICADA- HOMBRES

COMPONENTE	AUTOVALORES INICIALES			SUMAS DE LAS SATURACIONES AL CUADRADO DE LA EXTRACCIÓN			SUMA DE LAS SATURACIONES AL CUADRADO DE LA ROTACIÓN		
	TOTAL	% DE LA VARIANZA	% ACUMULADO	TOTAL	% DE LA VARIANZA	% ACUMULADO	TOTAL	% DE LA VARIANZA	% ACUMULADO
1	5,033	27,959	27,959	5,033	27,959	27,959	2,700	15,002	15,002
2	1,490	8,278	36,237	1,490	8,278	36,237	2,599	14,440	29,442
3	1,417	7,874	44,111	1,417	7,874	44,111	2,112	11,731	41,173
4	1,172	6,508	50,620	1,172	6,508	50,620	1,700	9,447	50,620
5	,991	5,507	56,126						
6	,912	5,064	61,191						
7	,797	4,425	65,616						

MÉTODO DE EXTRACCIÓN: ANÁLISIS DE COMPONENTES PRINCIPALES.

Así mismo, en la tabla N° 18 se puede comprobar el porcentaje de varianza explicada de cada componente en el estudio realizado a las mujeres, entre los cinco componentes extraídos se acumula el 60,31% de la variabilidad de las variables originales. De la totalidad del fenómeno estudiado, el componente uno explica dicho fenómeno en un 32,37% y el componente dos lo explica en un 8,59%, y así sucesivamente como se indica en la tabla.

TABLA 18: VARIANZA TOTAL EXPLICADA- MUJERES

COMPONENTE	AUTOVALORES INICIALES			SUMAS DE LAS SATURACIONES AL CUADRADO DE LA EXTRACCIÓN			SUMA DE LAS SATURACIONES AL CUADRADO DE LA ROTACIÓN		
	TOTAL	% DE LA VARIANZA	% ACUMULADO	TOTAL	% DE LA VARIANZA	% ACUMULADO	TOTAL	% DE LA VARIANZA	% ACUMULADO
1	5,828	32,377	32,377	5,828	32,377	32,377	3,025	16,806	16,806
2	1,546	8,591	40,968	1,546	8,591	40,968	2,856	15,866	32,672
3	1,373	7,626	48,594	1,373	7,626	48,594	2,023	11,238	43,910
4	1,101	6,115	54,710	1,101	6,115	54,710	1,696	9,424	53,334
5	1,008	5,601	60,311	1,008	5,601	60,311	1,256	6,977	60,311
6	,971	5,394	65,705						
7	,854	4,743	70,448						

MÉTODO DE EXTRACCIÓN: ANÁLISIS DE COMPONENTES PRINCIPALES.

Por lo tanto, de este análisis se puede concluir que la varianza total explicada de las mujeres es superior al de los hombres en un 10% aproximadamente, también que el primer componente extraído en el caso de las mujeres y en el caso de los hombres explica en gran parte el fenómeno estudiado.

Mediante la observación de la matriz de componentes rotados que se muestra en las tablas N° 19 y N°20 se clasifican las variables que contribuyen a explicar cada factor en el caso de los hombres y las mujeres respectivamente. Se ha realizado la rotación de los factores a través del método de rotación VARIMAX para ambos casos y para ver más claro el resultado se han suprimido valores absolutos menores a 0,300. Como se aprecia en la tabla N° 19 que es el caso de los hombres, aparecen cuatro constructos, mientras que en la tabla N° 20 que es el caso de las mujeres, aparecen cinco constructos. Se observa que en los tres primeros constructos las variables ha sufrido un ligero cambio de orden, pero en los dos últimos constructos, la clasificación de estos cambia rotundamente.

TABLA 19: MATRIZ DE COMPONENTES ROTADOS*- HOMBRES

VARIABLE	COMPONENTE			
	1	2	3	4
Los hombres tienden a realizar trabajos de campo y las mujeres trabajos ligados a la oficina.	0,625			
Existe la cultura masculina en el trabajo.	0,596			
Las mujeres deben adoptar actitudes masculinas para ser aceptadas en el sector.	0,556			
La condición de mujer puede suponer en algunas ocasiones una ventaja frente a sus colegas hombres.	-0,545			
Las mujeres tienen mayor dificultad en el control de los subordinados en comparación con los hombres.	0,532	0,361		
Las mujeres se enfrentan al acoso sexual en el trabajo.	0,425			
Las mujeres tienen menos oportunidades profesionales que los hombres.		0,75		
Las mujeres que toman una pausa en su carrera (hijos) experimentan una pérdida en el orden jerárquico.		0,685		
Las mujeres tienden a esforzarse más para llegar a puestos de trabajo similares al de sus colegas hombres.	0,385	0,594		
Los hombres son más fácilmente aceptados en el trabajo que las mujeres.	0,373	0,567		
El sector de la construcción tiene una mala imagen.	-0,41	0,418	0,3	
Los trabajos de construcción son estresantes y exigentes.			0,755	
Los trabajos de construcción se llevan a cabo bajo duras condiciones laborales y en largas jornadas laborales.			0,73	
Es difícil combinar el trabajo y la vida familiar, si usted trabaja en la construcción.		0,368	0,633	
El sector de la construcción no tiene trabajos flexibles, guarderías ni planes para las interrupciones de carrera.		0,397	0,444	
Los trabajos de construcción son muy competitivos por naturaleza.	0,365			0,699
Las expectativas iniciales del sector de la construcción cambian una vez se ingresa a trabajar en este.				0,647
El sector de la construcción es muy conflictivo por naturaleza.				0,640

MÉTODO DE EXTRACCIÓN: ANÁLISIS DE COMPONENTES PRINCIPALES.

MÉTODO DE ROTACIÓN: NORMALIZACIÓN VARIMAX CON KAISER.

A. LA ROTACIÓN HA CONVERGIDO EN 6 ITERACIONES.

TABLA 20: MATRIZ DE COMPONENTES ROTADOS*- MUJERES

VARIABLE	COMPONENTE				
	1	2	3	4	5
Los hombres tienden a realizar trabajos de campo y las mujeres trabajos ligados a la oficina.	0,811				
Las mujeres se enfrentan al acoso sexual en el trabajo.	0,659				0,3
Las mujeres tienen mayor dificultad en el control de los subordinados en comparación con los hombres.	0,604	0,325			
Las mujeres que toman una pausa en su carrera (hijos) experimentan una pérdida en el orden jerárquico.	0,563	0,307		0,319	
Las mujeres deben adoptar actitudes masculinas para ser aceptadas en el sector.	0,551	0,374			
Las mujeres tienen menos oportunidades profesionales que los hombres.	0,503	0,501			
Los trabajos de construcción son muy competitivos por naturaleza.	0,384				
Las mujeres tienden a esforzarse más para llegar a puestos de trabajo similares al de sus colegas hombres.		0,744			
El sector de la construcción no tiene trabajos flexibles, guarderías ni planes para las interrupciones de carrera.		0,734			
Los hombres son más fácilmente aceptados en el trabajo que las mujeres.	0,359	0,624			
Existe la cultura masculina en el trabajo.	0,315	0,593			0,332
Las expectativas iniciales del sector de la construcción cambian una vez se ingresa a trabajar en este.		0,512		0,419	
Los trabajos de construcción se llevan a cabo bajo duras condiciones laborales y en largas jornadas laborales.			0,864		
Los trabajos de construcción son estresantes y exigentes.			0,805		
Es difícil combinar el trabajo y la vida familiar, si usted trabaja en la construcción.			0,495	0,319	
El sector de la construcción tiene una mala imagen.	0,357			0,777	
El sector de la construcción es muy conflictivo por naturaleza.			0,375	0,714	
La condición de mujer puede suponer en algunas ocasiones una ventaja frente a sus colegas hombres.					-0,88

MÉTODO DE EXTRACCIÓN: ANÁLISIS DE COMPONENTES PRINCIPALES.

MÉTODO DE ROTACIÓN: NORMALIZACIÓN VARIMAX CON KAISER.

A. LA ROTACIÓN HA CONVERGIDO EN 11 ITERACIONES.

El gráfico de sedimentación se basa en el principio de que la suma de los autovalores es igual al total de la varianza explicada. Como se puede apreciar en el gráfico N° 48, que es el caso de estudio de los hombres, se extraen cuatro componentes principales, que es a partir de donde la pendiente disminuye drásticamente. Mientras que en el caso de las mujeres, se puede apreciar que en el gráfico N° 46, se extraen cinco componentes principales, que es a partir de donde la pendiente se estabiliza en el gráfico.

GRÁFICO 48: GRÁFICO DE SEDIMENTACIÓN - HOMBRES

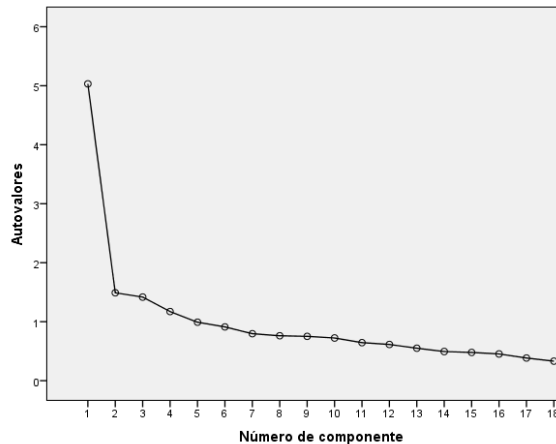
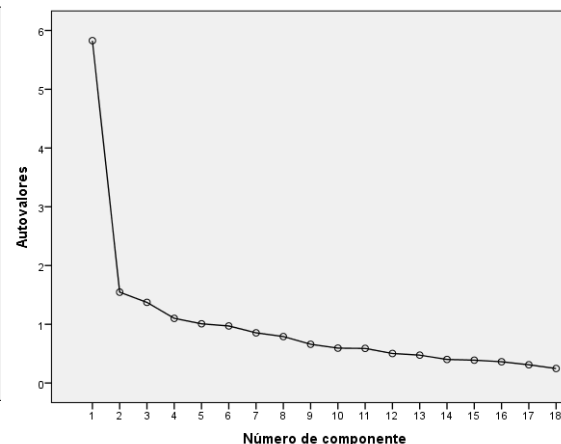


GRÁFICO 49: GRÁFICO DE SEDIMENTACIÓN - MUJERES



En los gráficos N° 50 y N° 51 se puede apreciar el reajuste de los componentes realizado en función a género. Por un lado, el **constructo 1** “Condiciones por ser de mujer”, en el caso de los hombres, ha pasado a ocupar la primera posición, se diferencia del grupo de las mujeres por las siguientes variables: “*Existe la cultura masculina en el trabajo*” y “*La condición de mujer puede suponer en algunas ocasiones una ventaja frente a sus colegas hombres*”; es importante mencionar esta segunda variable, tiene una alta carga factorial negativa. Por otro lado, el **constructo 2** “Temas laborales” es similar al grupo de las mujeres solamente en las variables: “Los hombres son más fácilmente aceptados en el trabajo que las mujeres” y “Las mujeres tienden a esforzarse más para llegar a puestos de trabajo similares al de sus colegas hombres”. Además el **constructo 3** “Condiciones de trabajo”, también es muy similar en ambos casos, con la diferencia que la variable “*El sector de la construcción no tiene trabajos flexibles, guardarías ni planes para las interrupciones de carrera*” solamente está presente en el grupo de los hombres. El **constructo 4** varía en el caso de los hombres y mujeres significativamente, por lo cual reciben nombres diferentes; en el grupo de los hombres recibe el nombre de “Competitividad”, agrupa a tres variables mientras que en el grupo de las mujeres recibe el nombre de “Percepción del sector” y alberga a dos variables. Finalmente el **constructo 5** solamente se encuentra presente en el grupo de las mujeres, se denomina “Condición de mujer”, el cual contiene una variable denominada “*La condición de mujer puede suponer en algunas ocasiones una ventaja frente a sus colegas hombres*”, con una alta carga factorial negativa.

GRÁFICO 50: COMPONENTES PRINCIPALES EN FUNCIÓN AL GÉNERO - HOMBRES

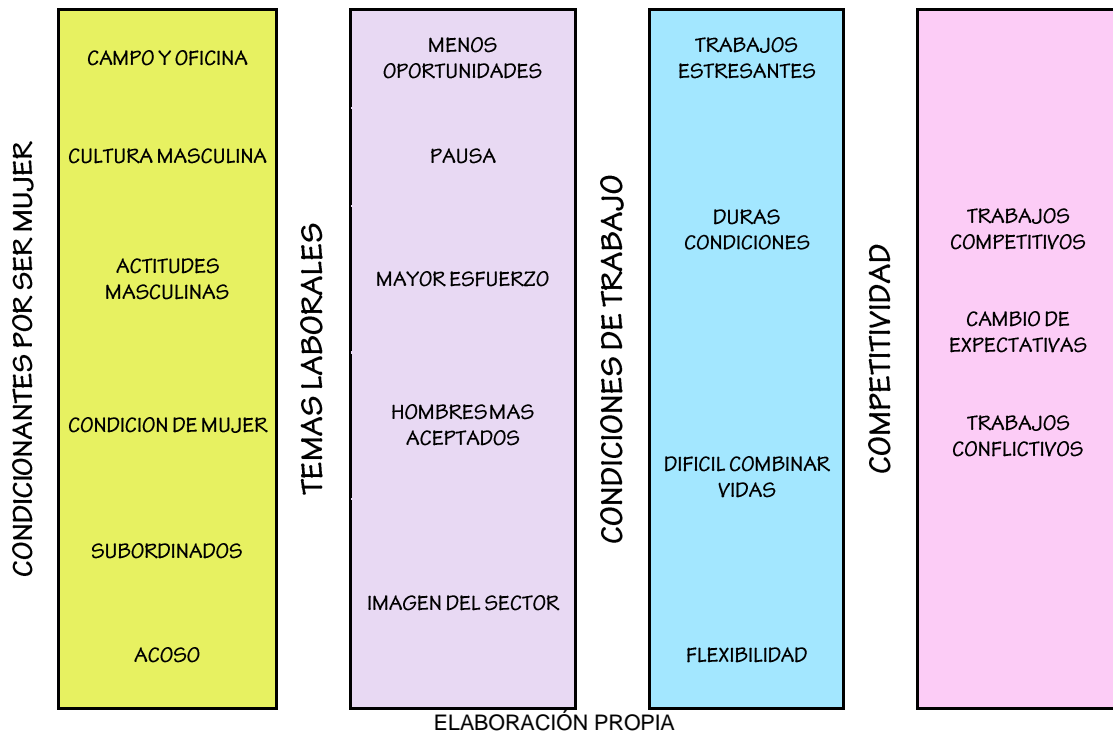
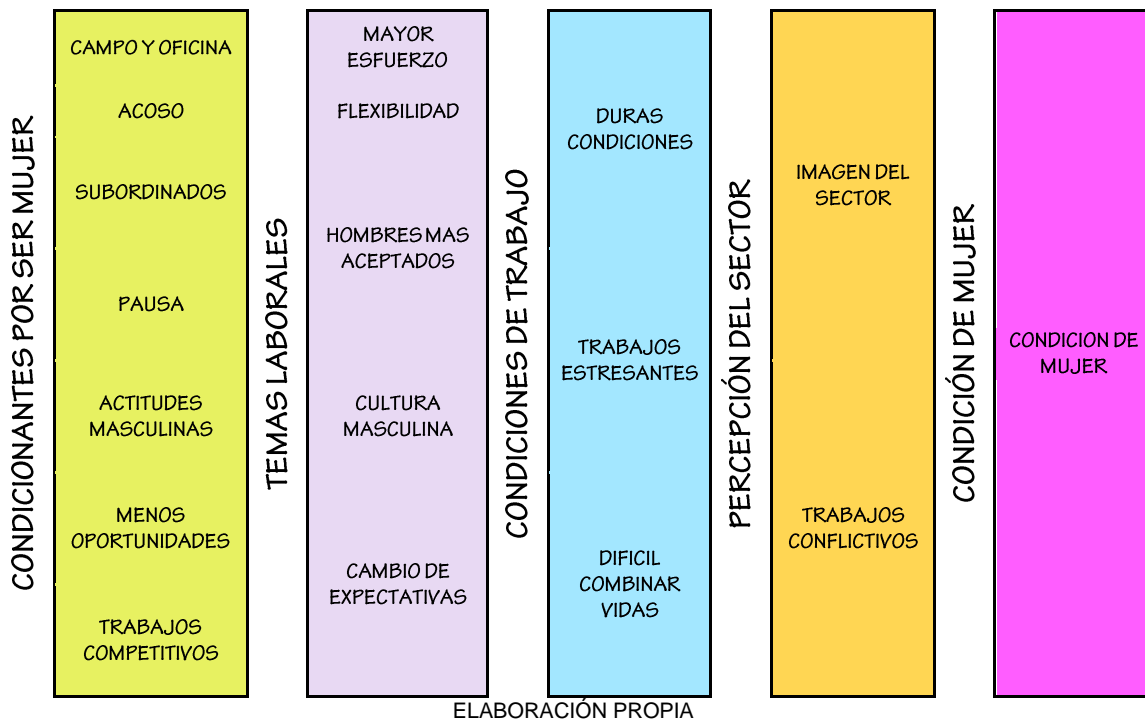


GRÁFICO 51: COMPONENTES PRINCIPALES EN FUNCIÓN AL GÉNERO - MUJERES



De este análisis factorial se puede deducir que la condición de mujer para los hombres, lejos de suponer una barrera profesional es una ventaja, ya que la agrupan en el primer constructo con una alta carga factorial negativa. Parece ser que según los hombres, esta condición de mujer puede contrarrestar algunas de las barreras negativas que se encuentran en este constructo. Sin embargo, para las mujeres aunque suponga una ventaja, no es significativa puesto que se clasifica en el último constructo y apenas explica el 5% del modelo. Por otro lado, el hecho de que por lo general, las mujeres realicen trabajos de oficina y los hombres realicen trabajos de campo, se percibe como una barrera, ya que se posiciona en el primer lugar en ambos géneros. Así también, las mujeres consideran que los trabajos son muy competitivos dentro del sector, ubicando esta variable en el primer constructo, mientras que para los hombres, la competitividad no es un factor que necesariamente afecte en gran manera al desarrollo profesional de las mujeres.

4.4.4 ANÁLISIS DE REGRESIÓN LINEAL

Se ha realizado un análisis de regresión lineal de todas las variables para estudiar la relación entre ellas, de esta manera se ha logrado realizar un modelo que explique la variable dependiente “*Las mujeres enfrentan barreras invisibles en el desarrollo de su carrera*”. La ecuación de regresión define un hiperplano en un espacio multidimensional. Se ha utilizado el método hacia adelante.

4.4.4.1 TOTAL DE LA MUESTRA

Se puede conocer la bondad de ajuste en la tabla N° 21, se han tomado los cinco factores resultantes en el análisis factorial exploratorio del punto 4.4.3.1 de la presente investigación. Los cinco factores explican un 34,6% de la varianza de la variable dependiente, pues R^2 corregida = 0,346. Además el valor corregido de R^2 es casi idéntico al valor no corregido.

TABLA 21: RESUMEN DEL MODELO^F (TOTAL DE LA MUESTRA)

MODELO	R	R CUADRADO	R CUADRADO CORREGIDA	ERROR TÍP. DE LA ESTIMACIÓN	DURBIN-WATSON
1	,514 ^a	,265	,263	1,8349	
2	,546 ^b	,298	,294	1,7952	
3	,566 ^c	,321	,316	1,7673	
4	,582 ^d	,338	,332	1,7464	
5	,595 ^e	,354	,346	1,7280	1,943

A. VARIABLES PREDICTORAS: CONSTANTE, TEMAS LABORALES.

B. VARIABLES PREDICTORAS: CONSTANTE, TEMAS LABORALES, CONDICIONANTES POR SER MUJER.

C. VARIABLES PREDICTORAS: CONSTANTE, TEMAS LABORALES, CONDICIONANTES POR SER MUJER, CONDICIONES DE TRABAJO.

D. VARIABLES PREDICTORAS: CONSTANTE, TEMAS LABORALES, CONDICIONANTES POR SER MUJER, CONDICIONES DE TRABAJO, PERCEPCIÓN DEL SECTOR.

E. VARIABLES PREDICTORAS: CONSTANTE, TEMAS LABORALES, CONDICIONANTES POR SER MUJER, CONDICIONES DE TRABAJO, PERCEPCIÓN DEL SECTOR, COMPETITIVIDAD.

F. VARIABLE DEPENDIENTE: LAS MUJERES ENFRENTAN BARRERAS INVISIBLES EN EL DESARROLLO DE SU CARRERA.

El estadístico F que se aprecia en la tabla N° 22 contrasta la hipótesis nula de que el valor de la población R es cero y, por tanto, nos permite decidir si existe relación lineal significativa entre la variable dependiente y el conjunto de variables independientes tomadas juntas. El valor del nivel crítico Sig. = 0,000 indica que sí existe relación lineal significativa. Podemos afirmar, por tanto, que el hiperplano definido por la ecuación de regresión ofrece un buen ajuste a la nube de puntos.

TABLA 22: ANOVA^B (TOTAL DE LA MUESTRA)

MODELO	SUMA DE CUADRADOS	GL	MEDIA CUADRÁTICA	F	SIG.
5 Regresión	691,658	5	138,332	46,326	,000 ^a
Residual	1263,102	423	2,986		
Total	1954,760	428			

A. VARIABLES PREDICTORAS: CONSTANTE, TEMAS LABORALES, CONDICIONANTES POR SER MUJER, CONDICIONES DE TRABAJO, PERCEPCIÓN DEL SECTOR, COMPETITIVIDAD.
B. VARIABLE DEPENDIENTE: LAS MUJERES ENFRENTAN BARRERAS INVISIBLES EN EL DESARROLLO DE SU CARRERA.

Se puede apreciar la tabla N° 23 de coeficientes de regresión parcial que contiene toda la información necesaria para construir la ecuación de regresión mínimo – cuadrática.

TABLA 23: COEFICIENTES DE REGRESIÓN PARCIAL^A (TOTAL DE LA MUESTRA)

MODELO	COEFICIENTES NO ESTANDARIZADOS		COEFICIENTES ESTANDARIZADOS	T	SIG.
	B	ERROR TÍP.	BETA		
(Constante)	5,466	,083		65,519	,000
Temas laborales	1,099	,084	,514	13,160	,000
Condicionantes por ser mujer	,389	,084	,182	4,656	,000
Condiciones de trabajo	,326	,084	,152	3,898	,000
Competitividad	,283	,084	,133	3,392	,001
Percepción del sector	,265	,084	,124	3,171	,002

A. VARIABLE DEPENDIENTE: LAS MUJERES ENFRENTAN BARRERAS INVISIBLES EN EL DESARROLLO DE SU CARRERA.

A partir de la columna “Coeficientes no estandarizados” se obtienen los coeficientes (Bk), los cuáles conforman el modelo de la tabla N° 24 que ha permitido realizar la ecuación de regresión mínimo cuadrática.

$$\mathbf{Barreras\ profesionales = 5,466 + 1,099a + 0,389b + 0,326c + 0,283d + 0,265e}$$

TABLA 24: RESUMEN DEL MODELO (TOTAL DE LA MUESTRA)

MODELO	LAS MUJERES ENFRENTAN BARRERAS INVISIBLES EN EL DESARROLLO DE SU CARRERA	TEMAS LABORALES (a)	CONDICIONANTES POR SER MUJER (b)	CONDICIONES DE TRABAJO (c)	COMPETITIVIDAD (d)	PERCEPCIÓN DEL SECTOR (e)
1	5,466	1,099	-	-	-	-
2	5,466	1,099	0,389	-	-	-
3	5,466	1,099	0,389	0,326	-	-
4	5,466	1,099	0,389	0,326	0,283	-
5	5,466	1,099	0,389	0,326	0,283	0,265

ELABORACIÓN PROPIA

Estos coeficientes no estandarizados se interpretan en los siguientes términos, el coeficiente correspondiente a la variable “*Temas laborales*”, que vale 1,099, indica que, si el resto de variables se mantienen constantes, a un aumento de una unidad en “*Temas laborales*” le corresponde, en promedio, un aumento de 1,099 en “*Barrera profesionales*”. Estos coeficientes no son independientes entre sí; es decir, reciben el nombre de coeficientes de regresión *parcial* porque el valor concreto estimado para cada coeficiente se ajusta teniendo en cuenta la presencia del resto de variables independientes, es por eso que conviene interpretarlos con prudencia.

4.4.4.2 GÉNERO

Para saber la bondad de ajuste se han tomado los cinco factores resultantes en el análisis factorial exploratorio del punto 4.4.3.2 de la presente investigación. En el caso de los hombres, se observa la tabla N° 25, dónde los cuatro factores explican un 33,7% de la varianza de la variable dependiente, pues R^2 corregida = 0,337. Además el valor corregido de R^2 es casi idéntico al valor no corregido. En el caso de las mujeres, se aprecia la tabla N° 26, dónde los cinco factores explican un 34,9 % de la varianza de la variable dependiente y además el valor corregido de R^2 es casi idéntico al valor no corregido como en el caso de los hombres.

TABLA 25: RESUMEN DEL MODELO^E (HOMBRES)

MODELO	R	R CUADRADO	R CUADRADO CORREGIDA	ERROR TIP. DE LA ESTIMACIÓN	DURBIN-WATSON
1	,460 ^a	,212	,210	1,8999	
2	,546 ^b	,298	,295	1,7943	
3	,572 ^c	,328	,323	1,7587	
4	,585 ^d	,343	,337	1,7408	1,913

- A. VARIABLES PREDICTORAS: (CONSTANTE), CONDICIONANTES POR SER MUJER
 B. VARIABLES PREDICTORAS: (CONSTANTE), CONDICIONANTES POR SER MUJER ,TEMAS LABORALES,
 C. VARIABLES PREDICTORAS: (CONSTANTE), CONDICIONANTES POR SER MUJER ,TEMAS LABORALES, CONDICIONES DE TRABAJO,
 D. VARIABLES PREDICTORAS: (CONSTANTE), CONDICIONANTES POR SER MUJER ,TEMAS LABORALES, CONDICIONES DE TRABAJO, COMPETITIVIDAD,
 E. VARIABLE DEPENDIENTE: LAS MUJERES ENFRENTAN BARRERAS INVISIBLES EN EL DESARROLLO DE SU CARRERA.

TABLA 26: RESUMEN DEL MODELO^F (MUJERES)

MODELO	R	R CUADRADO	R CUADRADO CORREGIDA	ERROR TIP. DE LA ESTIMACIÓN	DURBIN-WATSON
1	,517 ^a	,267	,265	1,8317	
2	,556 ^b	,310	,306	1,7800	
3	,573 ^c	,329	,324	1,7570	
4	,589 ^d	,347	,341	1,7348	
5	,597 ^e	,357	,349	1,7239	1,948

- A. VARIABLES PREDICTORAS: (CONSTANTE), CONDICIONANTES POR SER MUJER
 B. VARIABLES PREDICTORAS: (CONSTANTE), CONDICIONANTES POR SER MUJER ,TEMAS LABORALES,
 C. VARIABLES PREDICTORAS: (CONSTANTE), CONDICIONANTES POR SER MUJER ,TEMAS LABORALES, CONDICIONES DE TRABAJO,
 D. VARIABLES PREDICTORAS: (CONSTANTE), CONDICIONANTES POR SER MUJER ,TEMAS LABORALES, CONDICIONES DE TRABAJO, PERCEPCIÓN DEL SECTOR,
 E. VARIABLES PREDICTORAS: (CONSTANTE), , CONDICIONANTES POR SER MUJER, TEMAS LABORALES, CONDICIONES DE TRABAJO, PERCEPCIÓN DEL SECTOR, CONDICIÓN DE MUJER
 F. VARIABLE DEPENDIENTE: LAS MUJERES ENFRENTAN BARRERAS INVISIBLES EN EL DESARROLLO DE SU CARRERA.

Se observa el estadístico F en la tabla N° 27 en el caso de los hombres, y la tabla N° 28 en el caso de las mujeres, en ambos caso se contrasta de que la hipótesis nula de que el valor de la población R es cero y, por tanto, existe relación lineal significativa entre la variable dependiente y el conjunto de variables independientes tomadas juntas. Por tanto, el hiperplano definido por la ecuación de regresión ofrece un buen ajuste a la nube de puntos en el caso de los hombres y las mujeres.

TABLA 27: ANOVA^B (HOMBRES)

MODELO	SUMA DE CUADRADOS	GL	MEDIA CUADRÁTICA	F	SIG.
5 Regresión	669,930	4	167,482	55,270	,000 ^e
Residual	1284,830	424	3,030		
Total	1954,760	428			

- A. VARIABLES PREDICTORAS: (CONSTANTE), TEMAS LABORALES, CONDICIONANTES POR SER MUJER, COMPETITIVIDAD, CONDICIONES DE TRABAJO
 B. VARIABLE DEPENDIENTE: LAS MUJERES ENFRENTAN BARRERAS INVISIBLES EN EL DESARROLLO DE SU CARRERA.

TABLA 28: ANOVA^B (MUJERES)

MODELO	SUMA DE CUADRADOS	GL	MEDIA CUADRÁTICA	F	SIG.
5 Regresión	697,693	5	139,539	46,954	,000 ^A
Residual	1257,067	423	2,972		
Total	1954,760	428			

A. VARIABLES PREDICTORAS: (CONSTANTE), TEMAS LABORALES, CONDICIONANTES POR SER MUJER, CONDICIONES DE TRABAJO, PERCEPCIÓN DEL SECTOR, CONDICIÓN DE MUJER

B. VARIABLE DEPENDIENTE: LAS MUJERES ENFRENTAN BARRERAS INVISIBLES EN EL DESARROLLO DE SU CARRERA.

En las tablas N° 29 y N° 30 se obtienen los coeficientes de regresión parcial, de los hombres y mujeres respectivamente, estas tablas contienen toda la información necesaria para construir la ecuación de regresión mínimo – cuadrática en ambos casos.

TABLA 29: COEFICIENTES DE REGRESIÓN PARCIAL^A (HOMBRES)

MODELO	COEFICIENTES NO ESTANDARIZADOS		COEFICIENTES ESTANDARIZADOS	T	SIG.
	B	ERROR TÍP.	BETA		
(Constante)	5,265	,086		61,549	,000
Condicionantes por ser mujer	,870	,079	,435	11,025	,000
Temas laborales	,640	,086	,293	7,438	,000
Competitividad	,368	,087	,166	4,214	,000
Condiciones de trabajo	,273	,087	,123	3,129	,002

A. VARIABLE DEPENDIENTE: LAS MUJERES ENFRENTAN BARRERAS INVISIBLES EN EL DESARROLLO DE SU CARRERA.

TABLA 30: COEFICIENTES DE REGRESIÓN PARCIAL^A (MUJERES)

MODELO	COEFICIENTES NO ESTANDARIZADOS		COEFICIENTES ESTANDARIZADOS	T	SIG.
	B	ERROR TÍP.	BETA		
(Constante)	6,054	,096		63,137	,000
Condicionantes por ser mujer	1,054	,082	,502	12,856	,000
Temas laborales	,528	,104	,199	5,073	,000
Condiciones de trabajo	,284	,083	,134	3,421	,001
Percepción del sector	,311	,089	,137	3,504	,001
Condición de mujer	,218	,086	,100	2,529	,012

A. VARIABLE DEPENDIENTE: LAS MUJERES ENFRENTAN BARRERAS INVISIBLES EN EL DESARROLLO DE SU CARRERA.

La tabla N° 31 muestra el modelo resumido para los hombres a partir de la columna “coeficientes no estandarizados”, de donde se obtienen los coeficientes (B_k), los cuáles conforman el modelo que permiten realizar la ecuación de regresión mínimo cuadrática que sigue a continuación.

TABLA 31: RESUMEN DEL MODELO (HOMBRES)

MODELO	LAS MUJERES ENFRENTAN BARRERAS INVISIBLES EN EL DESARROLLO DE SU CARRERA	CONDICIONANTES POR SER MUJER (a)	TEMAS LABORALES (b)	CONDICIONES DE TRABAJO (c)	COMPETITIVIDAD (d)
1	5,265	0,870	-	-	-
2	5,265	0,870	0,640	-	-
3	5,265	0,870	0,640	0,368	-
4	5,265	0,870	0,640	0,368	0,273

$$\text{Barreras profesionales}_{(v)} = 5,265 + 0,870a + 0,640b + 0,368c + 0,273d$$

Estos coeficientes no estandarizados se interpretan en los siguientes términos, el coeficiente correspondiente a la variable “Temas laborales”, que vale 0,870, indica que, si el resto de variables se mantienen constantes, a un aumento de una unidad en “Temas laborales” le corresponde, en promedio, un aumento de 0,870 en “Barrera profesionales”. Estos coeficientes no son independientes entre sí; es decir, reciben el nombre de coeficientes de regresión parcial porque el valor concreto estimado para cada coeficiente se ajusta teniendo en cuenta la presencia del resto de variables independientes, es por eso que conviene interpretarlos con prudencia.

La tabla N° 32 muestra el modelo resumido para las mujeres a partir de la columna “coeficientes no estandarizados”, de donde se obtienen los coeficientes (Bk), los cuáles conforman el modelo que permiten realizar la ecuación de regresión mínimo cuadrática que sigue a continuación.

TABLA 32: RESUMEN DEL MODELO (MUJERES)

MODELO	LAS MUJERES ENFRENTAN BARRERAS INVISIBLES EN EL DESARROLLO DE SU CARRERA	CONDICIONANTES POR SER MUJER (a)	TEMAS LABORALES (b)	CONDICIONES DE TRABAJO (c)	PERCEPCION DEL SECTOR (d)	CONDICION DE MUJER (e)
1	6,054	1,054	-	-	-	-
2	6,054	1,054	0,528	-	-	-
3	6,054	1,054	0,528	0,284	-	-
4	6,054	1,054	0,528	0,284	0,311	-
5	6,054	1,054	0,528	0,284	0,311	0,218

$$\text{Barreras profesionales}_{(m)} = 6,054 + 1,054a + 0,528b + 0,284c + 0,311d + 0,218e$$



Estos coeficientes no estandarizados se interpretan en los siguientes términos, el coeficiente correspondiente a la variable “Temas laborales”, que vale 1,054, indica que, si el resto de variables se mantienen constantes, a un aumento de una unidad en “Temas laborales” le corresponde, en promedio, un aumento de 1,054 en “Barrera profesionales”. Estos coeficientes no son independientes entre sí; es decir, reciben el nombre de coeficientes de regresión parcial porque el valor concreto estimado para cada coeficiente se ajusta teniendo en cuenta la presencia del resto de variables independientes, es por eso que conviene interpretarlos con prudencia.

De la comparación de ambos modelos, el de los hombres y el de las mujeres, se aprecia que el modelo que mejor explica la variable “*Las mujeres enfrentan barreras invisibles en el desarrollo de su carrera*” es el de las mujeres. Por otro lado, el constructo que explica la mayor parte del modelo, en ambos casos, es el constructo “Temas laborales” que está compuesto por una serie de variables que se aprecian en los gráficos N° 50 y N° 51.

4.4.5 ANÁLISIS DE VARIANZA

El análisis de la varianza es una colección de modelos estadísticos y sus procedimientos asociados, en el cual la varianza está particionada en ciertos componentes debidos a diferentes variables explicativas. Es un método que permite comparar varias medias en diversas situaciones. Se realizado este análisis en función a ciertos criterios que se han considerado relevantes por ejemplo el género, la edad, el subsector, la labor y los años de experiencia.

4.4.5.1 GÉNERO

Se ha realizado el análisis de la varianza en función al género, lo que ha permitido comparar las medias de algunas variables.

Es así que la tabla que contiene el estadístico de Levene permite contrastar la hipótesis de igualdad de varianzas poblacionales. La tabla N° 33 el nivel crítico (sig.) es mayor que 0,05, en este caso se acepta la hipótesis de igualdad de varianzas.

En la tabla N° 34, el nivel crítico (sig.) es menor o igual que 0,05, en este caso se rechaza la hipótesis de igualdad de varianzas.



TABLA 33: PRUEBA DE HOMOGENEIDAD DE VARIANZAS POR GÉNERO CON VALORES > 0,05

VARIABLES	Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
<i>Las mujeres tienen menos oportunidades profesionales que los hombres.</i>	2,644	1	427	0,105
<i>Las expectativas iniciales del sector de la construcción cambian una vez se ingresa a trabajar en este.</i>	2,532	1	427	0,112
<i>Es difícil combinar el trabajo y la vida familiar, si usted trabaja en la construcción.</i>	1,865	1	427	0,173
<i>El sector de la construcción tiene una mala imagen.</i>	1,341	1	427	0,248
<i>Los trabajos de construcción se llevan a cabo bajo duras condiciones laborales y en largas jornadas laborales.</i>	0,899	1	427	0,344
<i>Las mujeres que toman una pausa en su carrera (hijos) experimentan una pérdida en el orden jerárquico.</i>	0,726	1	427	0,395
<i>Las mujeres deben adoptar actitudes masculinas para ser aceptadas en el sector.</i>	0,475	1	427	0,491
<i>El sector de la construcción es muy conflictivo por naturaleza.</i>	0,247	1	427	0,619
<i>Las mujeres se enfrentan al acoso sexual en el trabajo.</i>	0,03	1	427	0,863
<i>La condición de mujer puede suponer en algunas ocasiones una ventaja frente a sus colegas hombres.</i>	0,006	1	427	0,938
<i>Los trabajos de construcción son estresantes y exigentes.</i>	0,006	1	427	0,939
<i>Los trabajos de construcción son muy competitivos por naturaleza.</i>	0,003	1	427	0,957

TABLA 34: PRUEBA DE HOMOGENEIDAD DE VARIANZAS POR GÉNERO CON VALORES ≤ 0,05

VARIABLES	Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
<i>Las mujeres enfrentan barreras invisibles en el desarrollo de su carrera.</i>	13,726	1	427	0
<i>Existen redes informales dentro del sector de la construcción formadas por hombres.</i>	14,646	1	427	0
<i>Los hombres son más fácilmente aceptados en el trabajo que las mujeres.</i>	13,144	1	427	0
<i>Existe la cultura masculina en el trabajo.</i>	11,898	1	427	0,001
<i>Los hombres tienden a realizar trabajos de campo y las mujeres trabajos ligados a la oficina.</i>	9,438	1	427	0,002
<i>Las mujeres tienden a esforzarse más para llegar a puestos de trabajo similares al de sus colegas hombres.</i>	6,097	1	427	0,014
<i>El sector de la construcción no tiene trabajos flexibles, guarderías ni planes para las interrupciones de carrera.</i>	5,715	1	427	0,017
<i>Las mujeres tienen mayor dificultad en el control de los subordinados en comparación con los hombres.</i>	5,112	1	427	0,024

Posteriormente se calcula la tabla de ANOVA, que ofrece el estadístico F con su nivel de significación. Si el nivel de significación (sig.) intraclase es menor o igual que 0,05, se rechaza la hipótesis de igualdad de medias; si es mayor, se acepta la igualdad de medias, es decir, no existen diferencias significativas entre los grupos.

En la tabla N° 35 se puede apreciar las variables sin diferencias significativas mientras que en la tabla N° 36 se aprecia las variables con diferencias significativas en función al género.

TABLA 35: ANOVA DE UN FACTOR SIN DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS

VARIABLE		SUMA DE CUADRADOS	GL	MEDIA CUADRÁTICA	F	SIG.
<i>El sector de la construcción tiene una mala imagen.</i>	Inter-grupos	3,275	1	3,275	0,788	,375
	Intra-grupos	1774,180	427	4,155		
	Total	1777,455	428			
<i>Las expectativas iniciales del sector de la construcción cambian una vez se ingresa a trabajar en este.</i>	Inter-grupos	4,037	1	4,037	0,959	,328
	Intra-grupos	1798,107	427	4,211		
	Total	1802,145	428			
<i>Los trabajos de construcción son muy competitivos por naturaleza.</i>	Inter-grupos	0,022	1	0,022	0,006	,940
	Intra-grupos	1626,123	427	3,808		
	Total	1626,145	428			
<i>El sector de la construcción es muy conflictivo por naturaleza.</i>	Inter-grupos	9,740	1	9,740	2,304	,130
	Intra-grupos	1805,085	427	4,227		
	Total	1814,825	428			
<i>Los trabajos de construcción son estresantes y exigentes.</i>	Inter-grupos	3,721	1	3,721	0,853	,356
	Intra-grupos	1862,815	427	4,363		
	Total	1866,536	428			
<i>Los trabajos de construcción se llevan a cabo bajo duras condiciones laborales y en largas jornadas laborales.</i>	Inter-grupos	8,145	1	8,145	1,845	,175
	Intra-grupos	1885,188	427	4,415		
	Total	1893,333	428			
<i>Es difícil combinar el trabajo y la vida familiar, si usted trabaja en la construcción.</i>	Inter-grupos	16,068	1	16,068	3,025	,083
	Intra-grupos	2268,295	427	5,312		
	Total	2284,364	428			
<i>Los hombres tienden a realizar trabajos de campo y las mujeres trabajos ligados a la oficina.</i>	Inter-grupos	1,226	1	1,226	0,249	,618
	Intra-grupos	2103,408	427	4,926		
	Total	2104,634	428			
<i>Las mujeres se enfrentan al acoso sexual en el trabajo.</i>	Inter-grupos	5,429	1	5,429	1,352	,246
	Intra-grupos	1715,261	427	4,017		
	Total	1720,690	428			
<i>Las mujeres tienen mayor dificultad en el control de los subordinados en comparación con los hombres.</i>	Inter-grupos	4,250	1	4,250	0,847	,358
	Intra-grupos	2143,908	427	5,021		
	Total	2148,159	428			
<i>La condición de mujer puede suponer en algunas ocasiones una ventaja frente a sus colegas hombres.</i>	Inter-grupos	1,136	1	1,136	0,276	,600
	Intra-grupos	1757,801	427	4,117		
	Total	1758,937	428			

Del estudio ANOVA de un factor se han podido realizar una serie de gráficos que han permitido analizar la información, se puede apreciar claramente que en las variables de la tabla N° 36 son las mujeres quienes se encuentran más de acuerdo que los hombres en todos los aspectos. Podría ser que, al ser ellas quienes afrontan directamente las barreras, sean ellas quienes las sientan los obstáculos en su verdadera magnitud.

TABLA 36: ANOVA DE UN FACTOR CON DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS

VARIABLE		SUMA DE CUADRADOS	GL	MEDIA CUADRÁTICA	F	SIG.
<i>Las mujeres que toman una pausa en su carrera (hijos) experimentan una pérdida en el orden jerárquico.</i>	Inter-grupos	102,406	1	102,406	23,682	,000
	Intra-grupos	1846,480	427	4,324		
	Total	1948,886	428			
<i>El sector de la construcción no tiene trabajos flexibles, guarderías ni planes para las interrupciones de carrera.</i>	Inter-grupos	45,438	1	45,438	10,219	,001
	Intra-grupos	1898,525	427	4,446		
	Total	1943,963	428			
<i>Las mujeres enfrentan barreras invisibles en el desarrollo de su carrera.</i>	Inter-grupos	173,637	1	173,637	41,627	,000
	Intra-grupos	1781,123	427	4,171		
	Total	1954,760	428			
<i>Existen redes informales dentro del sector de la construcción formadas por hombres.</i>	Inter-grupos	29,642	1	29,642	7,722	,006
	Intra-grupos	1639,076	427	3,839		
	Total	1668,718	428			
<i>Las mujeres tienen menos oportunidades profesionales que los hombres.</i>	Inter-grupos	92,470	1	92,470	19,072	,000
	Intra-grupos	2070,289	427	4,848		
	Total	2162,760	428			
<i>Existe la cultura masculina en el trabajo.</i>	Inter-grupos	69,803	1	69,803	18,798	,000
	Intra-grupos	1585,600	427	3,713		
	Total	1655,403	428			
<i>Los hombres son más fácilmente aceptados en el trabajo que las mujeres.</i>	Inter-grupos	145,588	1	145,588	33,036	,000
	Intra-grupos	1881,769	427	4,407		
	Total	2027,357	428			
<i>Las mujeres deben adoptar actitudes masculinas para ser aceptadas en el sector.</i>	Inter-grupos	62,533	1	62,533	12,880	,000
	Intra-grupos	2073,020	427	4,855		
	Total	2135,552	428			
<i>Las mujeres tienden a esforzarse más para llegar a puestos de trabajo similares al de sus colegas hombres.</i>	Inter-grupos	269,855	1	269,855	61,615	,000
	Intra-grupos	1870,136	427	4,380		
	Total	2139,991	428			



Los gráficos N° 52 y N° 53, muestran las variables: “Las mujeres que toman una pausa en su carrera (hijos) experimentan una pérdida en el orden jerárquico” y “El sector de la construcción no tiene trabajos flexibles, guarderías ni planes para las interrupciones de carrera”. De esta manera, ambos enunciados ponen de manifiesto el típico conflicto familia – trabajo al que afrontan las mujeres. Estos enunciados pueden explicarse a través de dos ópticas, por el lado de los empleadores, a través de la teoría neoclásica del capital humano, en la que a menudo se piensa que el trabajo femenino es más caro (costos indirectos laborales más altos, resultado de los altos índices de ausentismo y rotación explicado por la carga familiar de las mujeres) (Anker, 1997). Y por el lado de los trabajadores, que aunque el hecho de formar una familia sea un deseo similar entre hombres y mujeres en los primeros años laborales¹⁹ y que ambos tengan que equilibrar las exigencias del trabajo y la vida familiar, por regla general, son las mujeres quienes asumen como propias la mayor parte de las responsabilidad familiares y cargas domésticas (Higgins et al., 2000).

GRÁFICO 52: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – GÉNERO

LAS MUJERES QUE TOMAN UNA PAUSA EN SU CARRERA (HIJOS) EXPERIMENTAN UNA PÉRDIDA EN EL ORDEN JERÁRQUICO

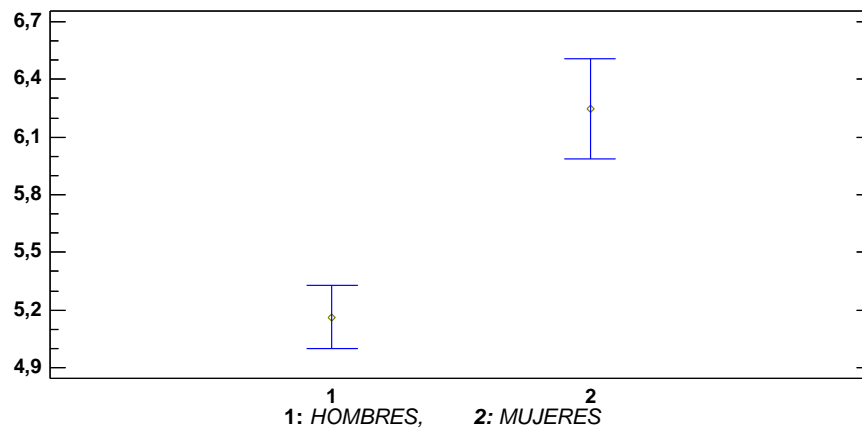
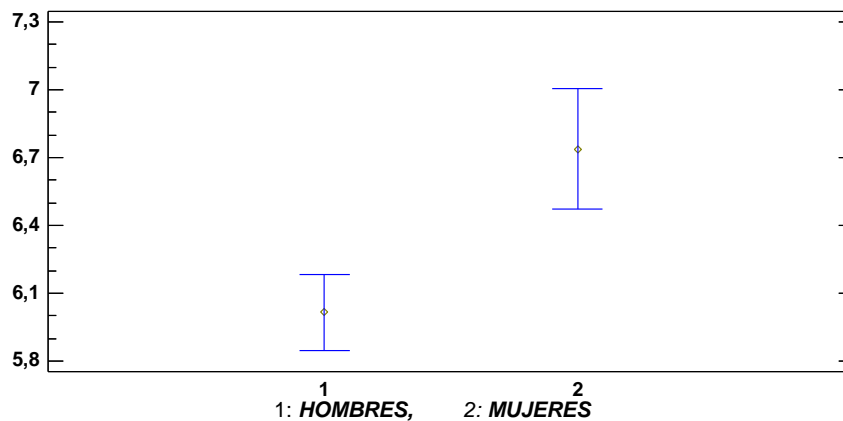


GRÁFICO 53: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – GÉNERO

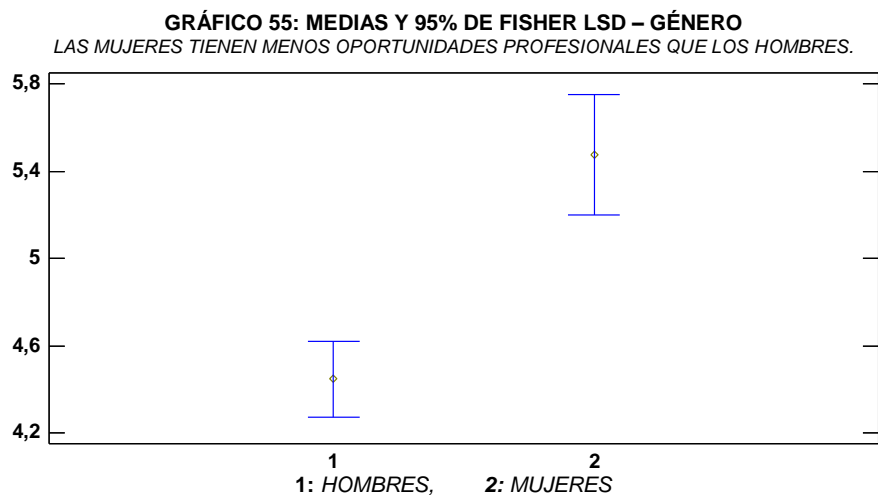
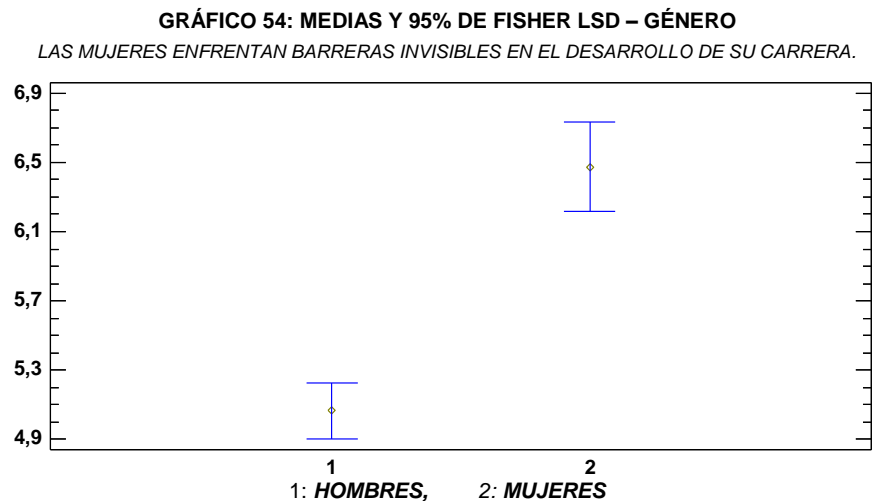
EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN NO TIENE TRABAJOS FLEXIBLES, GUARDERÍAS NI PLANES PARA LAS INTERRUPCIONES DE CARRERA.



¹⁹ Esta afirmación se realiza en base a la caracterización de la muestra



De la misma manera, se pueden apreciar los gráficos N° 54 y N°55, con las variables “*Las mujeres enfrentan barreras invisibles en el desarrollo de su carrera*” y “*Las mujeres tienen menos oportunidades profesionales que los hombres*”. Una vez más, son las mujeres quienes están más de acuerdo con estos enunciados, pues como los casos anteriores, son ellas quienes afrontan directamente estas barreras, lo que ratifica la existencia y persistencia de techos de cristal en el desarrollo profesional de las mujeres, tal como lo indica Heredia (2004).



Así también se confirma la existencia de redes informales en el gráfico N° 56, a través del enunciado: “*Existen redes informales dentro del sector de la construcción formadas por hombres*”, en el cuál las mujeres se encuentran claramente discriminadas y carecen un claro acceso a estas redes, lo cual ratifica lo estudiado por Dainty et al. (2000a). Puede ser que la existencia de estas redes provenga de la existencia de la cultura masculina en el trabajo, lo que se puede apreciar en el gráfico N° 57: “*Existe la cultura masculina en el trabajo*”. Razón por la cual los hombres tienen una mayor facilidad en ser aceptados en el trabajo, mientras que las mujeres tengan que adoptar actitudes masculinas y esforzarse mucho más para



obtener puestos similares al de sus homólogos femeninos; esto se puede apreciar en los gráficos N° 58, N° 59 y N° 60. Lo anteriormente expuesto y analizado se ha plasmado a través del gráfico N° 61.

GRÁFICO 56: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – GÉNERO

EXISTEN REDES INFORMALES DENTRO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN FORMADAS POR HOMBRES.

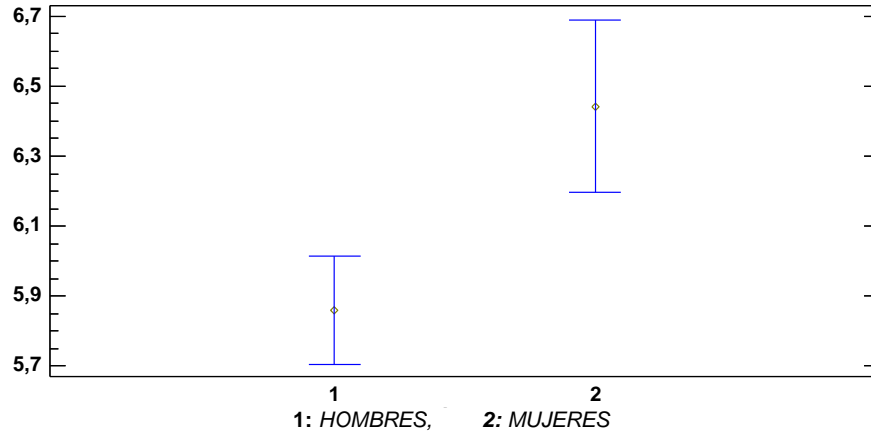


GRÁFICO 57: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – GÉNERO

EXISTE LA CULTURA MASCULINA EN EL TRABAJO.

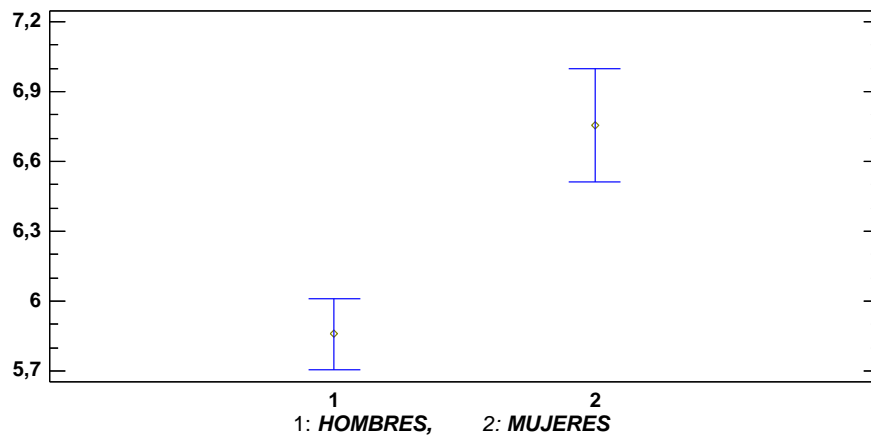


GRÁFICO 58: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – GÉNERO

LOS HOMBRES SON MÁS FÁCILMENTE ACEPTADOS EN EL TRABAJO QUE LAS MUJERES.

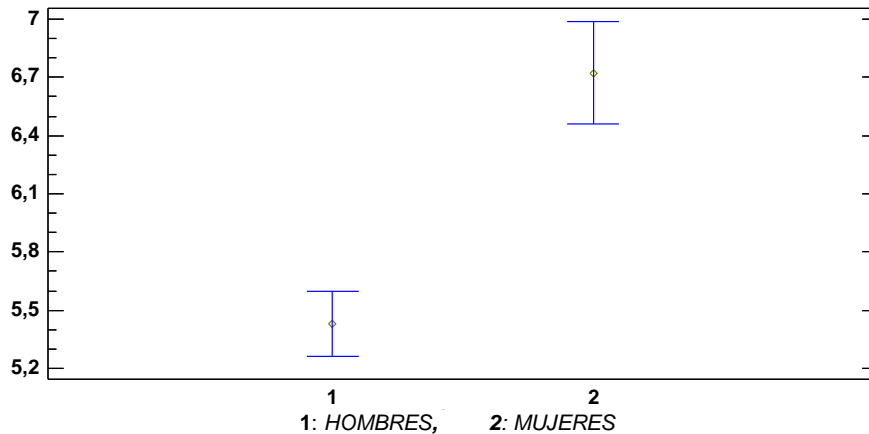


GRÁFICO 59: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – GÉNERO
LAS MUJERES DEBEN ADOPTAR ACTITUDES MASCULINAS PARA SER ACEPTADAS EN EL SECTOR.

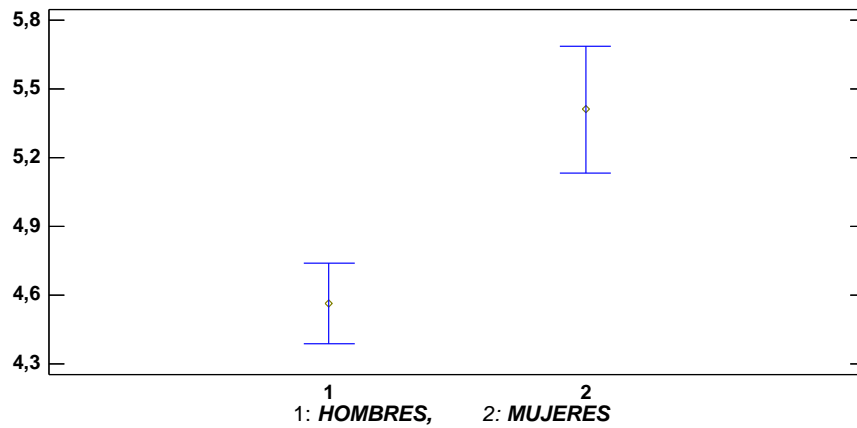


GRÁFICO 60: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – GÉNERO
LAS MUJERES TIENDEN A ESFORZARSE MÁS PARA LLEGAR A PUESTOS DE TRABAJO SIMILARES AL DE SUS COLEGAS HOMBRES.

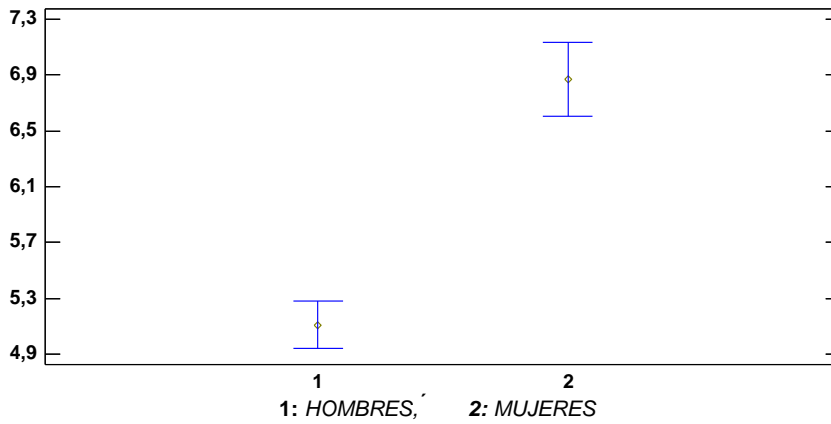
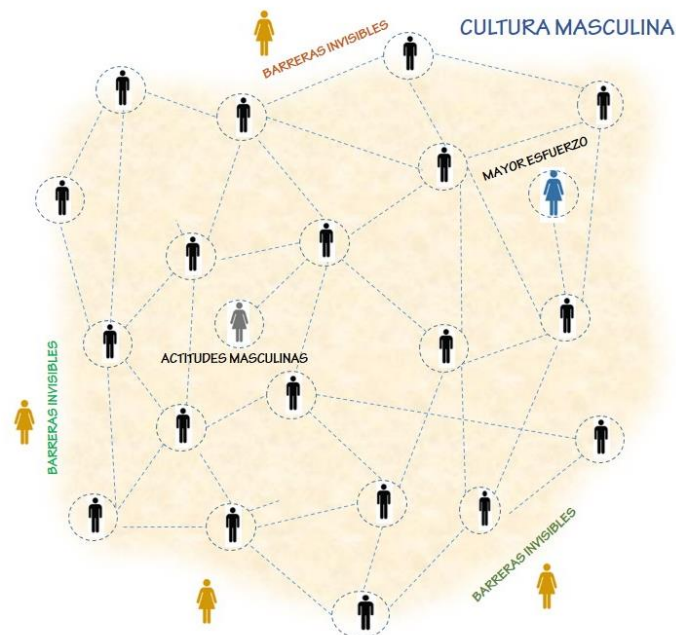


GRÁFICO 61: ANÁLISIS DE VARIANZA EN FUNCIÓN AL GÉNERO



ELABORACIÓN PROPIA

4.4.5.2 EDAD

Se ha realizado el análisis de la varianza en función a la edad, lo que ha permitido comparar las medias de algunas variables. Es así que la tabla que contiene el estadístico de Levene permite contrastar la hipótesis de igualdad de varianzas poblacionales. En la tabla N° 37, el nivel crítico (sig.) es menor o igual que 0,05, en este caso se rechaza la hipótesis de igualdad de varianzas y en el caso de la tabla N° 38 el nivel crítico (sig.) es mayor que 0,05, en este caso se acepta la hipótesis de igualdad de varianzas.

TABLA 37: PRUEBA DE HOMOGENEIDAD DE VARIANZAS POR EDAD CON VALORES \leq 0,05

VARIABLES	Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
<i>Los trabajos de construcción son muy competitivos por naturaleza.</i>	11,340	3	425	,000
<i>El sector de la construcción tiene una mala imagen.</i>	4,401	3	425	,005
<i>Las mujeres se enfrentan al acoso sexual en el trabajo.</i>	3,881	3	425	,009
<i>Existe la cultura masculina en el trabajo.</i>	3,278	3	425	,021
<i>Existen redes informales dentro del sector de la construcción formadas por hombres.</i>	3,249	3	425	,022

TABLA 38: PRUEBA DE HOMOGENEIDAD DE VARIANZAS POR EDAD CON VALORES $>$ 0,05

VARIABLES	Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
<i>El sector de la construcción no tiene trabajos flexibles, guarderías ni planes para las interrupciones de carrera.</i>	2,409	3	425	,067
<i>Las mujeres tienen menos oportunidades profesionales que los hombres.</i>	1,955	3	425	,120
<i>Las mujeres enfrentan barreras invisibles en el desarrollo de su carrera.</i>	1,770	3	425	,152
<i>Las mujeres tienden a esforzarse más para llegar a puestos de trabajo similares al de sus colegas hombres.</i>	1,706	3	425	,165
<i>Los hombres tienden a realizar trabajos de campo y las mujeres trabajos ligados a la oficina.</i>	1,518	3	425	,209
<i>Los trabajos de construcción se llevan a cabo bajo duras condiciones laborales y en largas jornadas laborales.</i>	1,466	3	425	,223
<i>Los trabajos de construcción son estresantes y exigentes.</i>	1,358	3	425	,255
<i>Los hombres son más fácilmente aceptados en el trabajo que las mujeres.</i>	1,244	3	425	,293
<i>Las expectativas iniciales del sector de la construcción cambian una vez se ingresa a trabajar en este.</i>	1,107	3	425	,346
<i>Es difícil combinar el trabajo y la vida familiar, si usted trabaja en la construcción.</i>	1,023	3	425	,382
<i>El sector de la construcción es muy conflictivo por naturaleza.</i>	,900	3	425	,441
<i>Las mujeres tienen mayor dificultad en el control de los subordinados en comparación con los hombres.</i>	,793	3	425	,498
<i>La condición de mujer puede suponer en algunas ocasiones una ventaja frente a sus colegas hombres.</i>	,508	3	425	,677
<i>Las mujeres que toman una pausa en su carrera (hijos) experimentan una pérdida en el orden jerárquico.</i>	,132	3	425	,941
<i>Las mujeres deben adoptar actitudes masculinas para ser aceptadas en el sector.</i>	,095	3	425	,963

Posteriormente se calcula la tabla de ANOVA, que ofrece el estadístico F con su nivel de significación. Si el nivel de significación (sig.) intraclase es menor o igual que 0,05, se rechaza la hipótesis de igualdad de medias; si es mayor, se acepta la igualdad de medias, es decir, no existen diferencias significativas entre los grupos.

En la tabla N° 39 se puede apreciar las variables sin diferencias significativas mientras que en la tabla N° 40 se aprecia las variables con diferencias significativas en función al género.

TABLA 39: ANOVA DE UN FACTOR SIN DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS

VARIABLES		SUMA DE CUADRADOS	GL	MEDIA CUADRÁTICA	F	SIG.
<i>Las expectativas iniciales del sector de la construcción cambian una vez se ingresa a trabajar en este.</i>	Inter-grupos	2,469	3	,823	,194	,900
	Intra-grupos	1799,676	425	4,235		
	Total	1802,145	428			
<i>El sector de la construcción es muy conflictivo por naturaleza.</i>	Inter-grupos	14,645	3	4,882	1,153	,328
	Intra-grupos	1800,180	425	4,236		
	Total	1814,825	428			
<i>Es difícil combinar el trabajo y la vida familiar, si usted trabaja en la construcción.</i>	Inter-grupos	27,342	3	9,114	1,716	,163
	Intra-grupos	2257,021	425	5,311		
	Total	2284,364	428			
<i>Las mujeres que toman una pausa en su carrera (hijos) experimentan una pérdida en el orden jerárquico.</i>	Inter-grupos	12,606	3	4,202	,922	,430
	Intra-grupos	1936,280	425	4,556		
	Total	1948,886	428			
<i>El sector de la construcción no tiene trabajos flexibles, guarderías ni planes para las interrupciones de carrera.</i>	Inter-grupos	16,604	3	5,535	1,220	,302
	Intra-grupos	1927,359	425	4,535		
	Total	1943,963	428			
<i>Las mujeres enfrentan barreras invisibles en el desarrollo de su carrera.</i>	Inter-grupos	17,635	3	5,878	1,290	,277
	Intra-grupos	1937,125	425	4,558		
	Total	1954,760	428			
<i>Existen redes informales dentro del sector de la construcción formadas por hombres.</i>	Inter-grupos	14,520	3	4,840	1,243	,294
	Intra-grupos	1654,198	425	3,892		
	Total	1668,718	428			

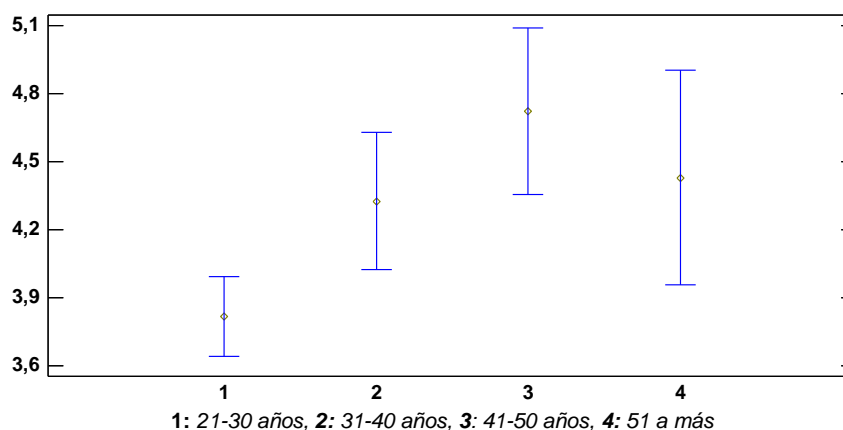
TABLA 40: ANOVA DE UN FACTOR CON DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS

VARIABLES		SUMA DE CUADRADOS	GL	MEDIA CUADRÁTICA	F	SIG.
<i>El sector de la construcción tiene una mala imagen.</i>	Inter-grupos	50,877	3	16,959	4,175	,006
	Intra-grupos	1726,577	425	4,063		
	Total	1777,455	428			
<i>Los trabajos de construcción son muy competitivos por naturaleza.</i>	Inter-grupos	35,313	3	11,771	3,145	,025
	Intra-grupos	1590,832	425	3,743		
	Total	1626,145	428			
<i>Los trabajos de construcción son estresantes y exigentes.</i>	Inter-grupos	64,835	3	21,612	5,098	,002
	Intra-grupos	1801,701	425	4,239		
	Total	1866,536	428			
<i>Los trabajos de construcción se llevan a cabo bajo duras condiciones laborales y en largas jornadas laborales.</i>	Inter-grupos	34,840	3	11,613	2,656	,048
	Intra-grupos	1858,493	425	4,373		
	Total	1893,333	428			
<i>Las mujeres tienen menos oportunidades profesionales que los hombres.</i>	Inter-grupos	65,566	3	21,855	4,429	,004
	Intra-grupos	2097,194	425	4,935		
	Total	2162,760	428			

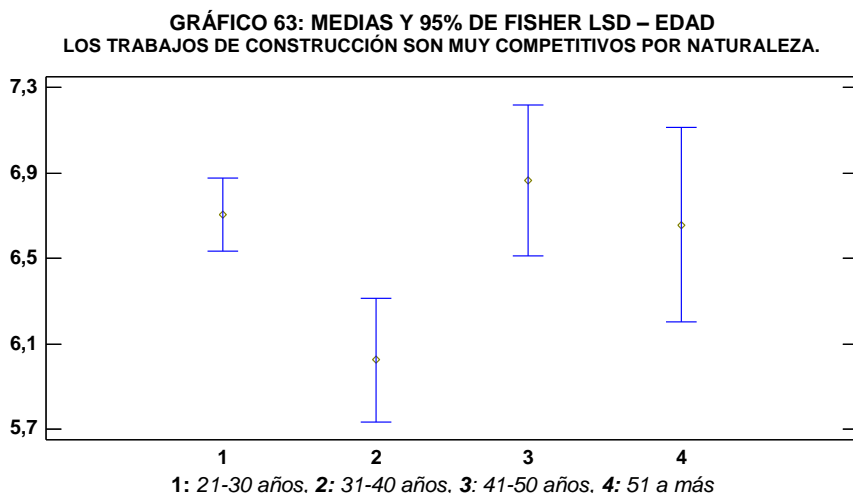
Del estudio ANOVA de un factor se han podido realizar una serie de gráficos que han permitido analizar la información, se puede apreciar claramente en las variables de la tabla N° 40, las diferentes variaciones y tendencias por grupos de edades.

Por un lado el gráfico N° 62: “*El sector de la construcción tiene una mala imagen*” muestra que esta barrera se va incrementado en función a la edad y se reduce en la etapa final, así también se encuentra una diferencia significativa entre el grupo de las personas entre 21 a 30 años con el grupo de personas entre 41 a 50 años.

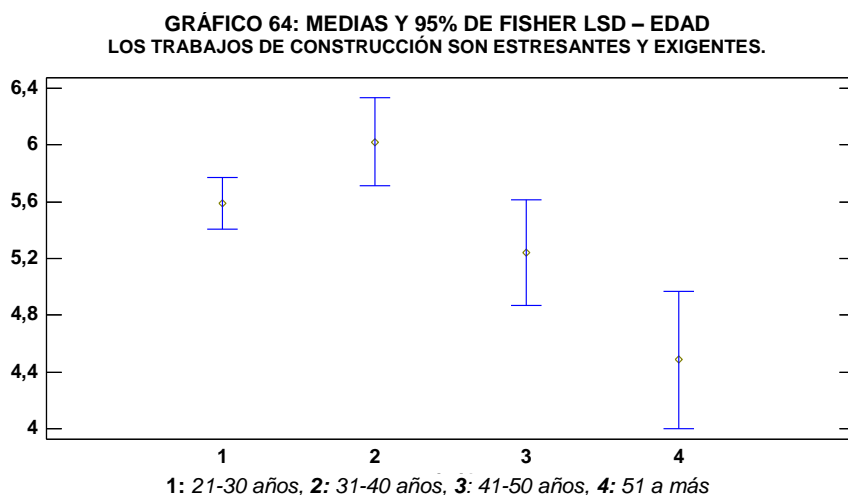
GRÁFICO 62: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – EDAD
EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN TIENE UNA MALA IMAGEN.



Así también el gráfico N° 63: “*Los trabajos de construcción son muy competitivos por naturaleza*”, muestra medias altas, la diferencia entre el grupo de 21 – 30 años quienes están más de acuerdo con esta afirmación y que tienen pocos años de experiencia en el sector y que por lo general ocupar cargos técnicos; esta percepción se reduce en el grupo de 31 – 40 años, sin embargo, la confirmación de esta barrera se incrementa nuevamente en los siguientes grupos.



Por otro lado, el gráfico N° 64 “*Los trabajos de construcción son estresantes y exigentes*”, muestra algunas medias bajas, donde los primeros grupos están más de acuerdo con esta afirmación, mientras que lo últimos están más en desacuerdo.



De igual manera, el gráfico N° 65 “*Los trabajos de construcción se llevan a cabo bajo duras condiciones laborales y en largas jornadas laborales*”, muestra una tendencia similar al anterior. Finalmente el gráfico N° 66 “*Las mujeres tienen menos oportunidades profesionales que los hombres*”, muestra una tendencia interesante, en el que en el grupo de menos edad percibe que no existen diferencias de oportunidades pero mientras más se va incrementando la edad hay un cambio en esta percepción.

GRÁFICO 65: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – EDAD
LOS TRABAJOS DE CONSTRUCCIÓN SE LLEVAN A CABO BAJO DURAS CONDICIONES LABORALES Y EN LARGAS JORNADAS LABORALES.

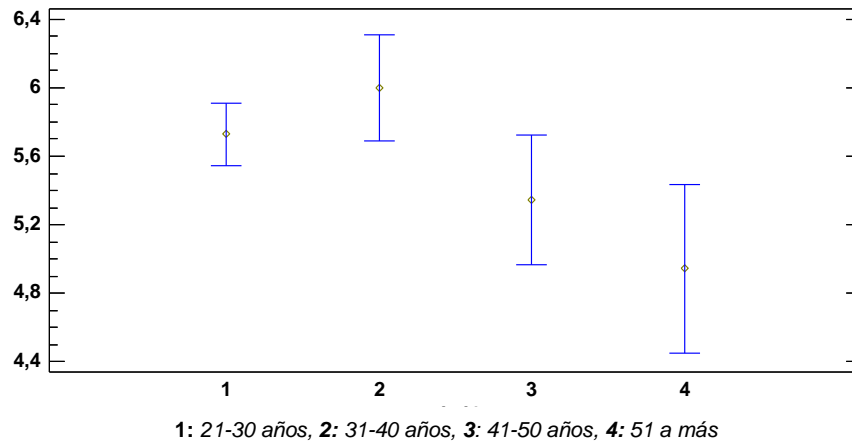
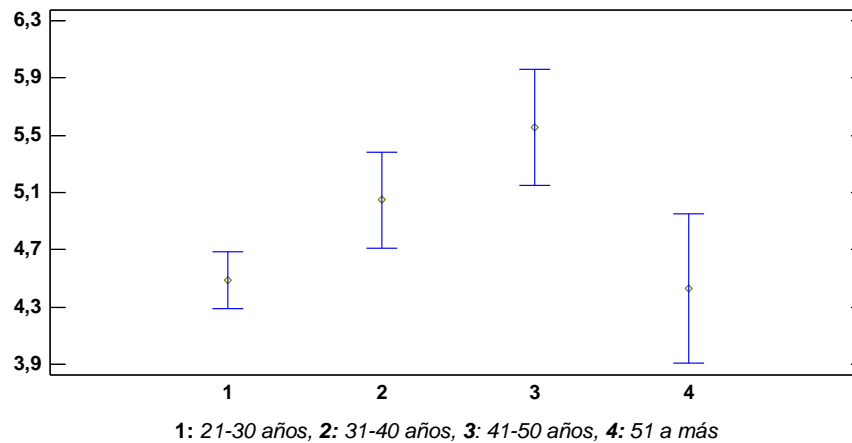


GRÁFICO 66: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – EDAD
LAS MUJERES TIENEN MENOS OPORTUNIDADES PROFESIONALES QUE LOS HOMBRES.



4.4.5.3 OTROS

Se ha calculado la tabla de ANOVA, que ofrece el estadístico F con su nivel de significación en función al subsector, labor y años de experiencia. Si el nivel de significación (sig.) intraclass es menor o igual que 0,05, se rechaza la hipótesis de igualdad de medias; si es mayor, se acepta la igualdad de medias, es decir, no existen diferencias significativas entre los grupos. Es así que en la tabla N° 41 se aprecia las variables con diferencias significativas en función al subsector. En la tabla N° 42 las variables con diferencias significativas en función a la labor y en la tabla N° 43, las variables con diferencias significativas en función a los años de experiencia.

TABLA 41: ANOVA DE UN FACTOR CON DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS - SUBSECTOR

VARIABLES		SUMA DE CUADRADOS	GL	MEDIA CUADRÁTICA	F	SIG.
<i>El sector de la construcción tiene una mala imagen.</i>	Inter-grupos	56,285	4	14,071	3,466	,008
	Intra-grupos	1721,169	424	4,059		
	Total	1777,455	428			
<i>Los trabajos de construcción son estresantes y exigentes.</i>	Inter-grupos	48,754	4	12,188	2,843	,024
	Intra-grupos	1817,783	424	4,287		
	Total	1866,536	428			
<i>Las mujeres tienen menos oportunidades profesionales que los hombres.</i>	Inter-grupos	54,163	4	13,541	2,723	,029
	Intra-grupos	2108,597	424	4,973		
	Total	2162,760	428			

TABLA 42: ANOVA DE UN FACTOR CON DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS - LABOR

VARIABLES		SUMA DE CUADRADOS	GL	MEDIA CUADRÁTICA	F	SIG.
<i>Los trabajos de construcción son muy competitivos por naturaleza.</i>	Inter-grupos	46,476	3	15,492	4,168	,006
	Intra-grupos	1579,668	425	3,717		
	Total	1626,145	428			

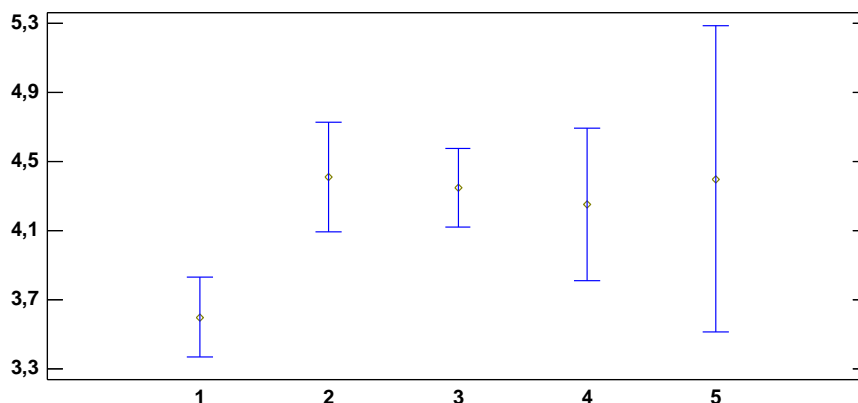
TABLA 43: ANOVA DE UN FACTOR CON DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS – AÑOS DE EXPERIENCIA

VARIABLES		SUMA DE CUADRADOS	GL	MEDIA CUADRÁTICA	F	SIG.
<i>El sector de la construcción tiene una mala imagen.</i>	Inter-grupos	40,570	4	10,142	2,476	,044
	Intra-grupos	1736,885	424	4,096		
	Total	1777,455	428			
<i>Las mujeres tienen menos oportunidades profesionales que los hombres.</i>	Inter-grupos	61,413	4	15,353	3,098	,016
	Intra-grupos	2101,347	424	4,956		
	Total	2162,760	428			
<i>Las mujeres deben adoptar actitudes masculinas para ser aceptadas en el sector.</i>	Inter-grupos	66,433	4	16,608	3,403	,009
	Intra-grupos	2069,119	424	4,880		
	Total	2135,552	428			

Por el lado del **SUBSECTOR** se han obtenido una serie de gráficos de medias que permiten analizar la información de mejor manera. Es así que el gráfico N° 67 “*El sector de la construcción tiene una mala imagen*” no se constituye como una barrera, pues tiene una media muy baja, por debajo de 5 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo) en todos los casos. Es importante mencionar que el subsector “constructora” es el que menor

valoración asigna a esta variable, es decir, es el grupo que está más en desacuerdo, siendo este grupo el que comúnmente se caracteriza por presentar una mala imagen; así mismo, se puede apreciar una diferencia significativa entre el grupo “constructora” y los grupos “consultora” y “sector público”.

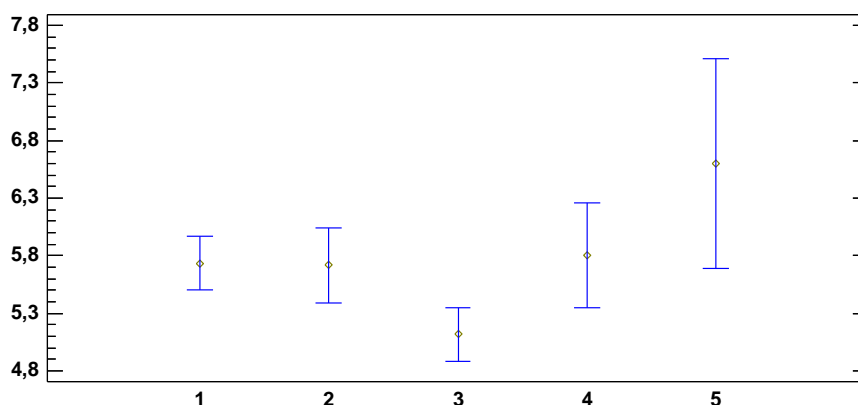
GRÁFICO 67: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – SUBSECTOR
EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN TIENE UNA MALA IMAGEN.



1: Constructora, 2: Consultora (ingeniería), 3: Sector público, 4: Independiente, 5: Otro

Por otro lado, el gráfico N° 68 “*Los trabajos de construcción son estresantes y exigentes*” muestra que el grupo “constructora” es el que más de acuerdo se encuentra con esta afirmación, teniendo una diferencia significativa con el grupo “sector público” que es el grupo que menos de acuerdo se encuentra con esta afirmación.

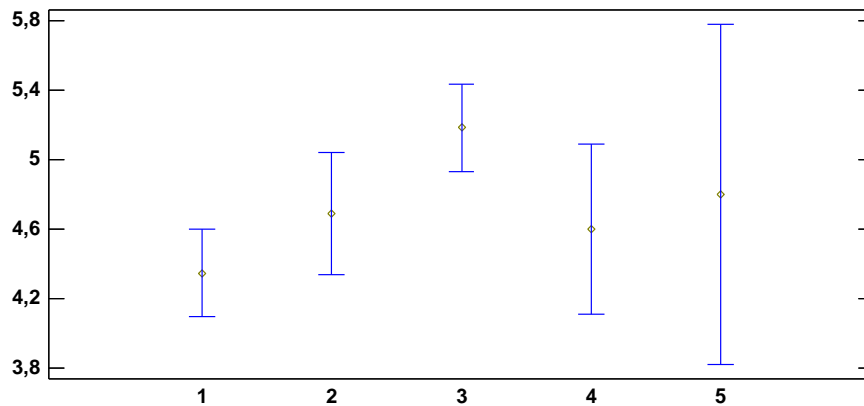
GRÁFICO 68: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – SUBSECTOR
LOS TRABAJOS DE CONSTRUCCIÓN SON ESTRESANTES Y EXIGENTES.



1: Constructora, 2: Consultora (ingeniería), 3: Sector público, 4: Independiente, 5: Otro

Finalmente el gráfico N° 69 “*Las mujeres tienen menos oportunidades profesionales que los hombres*” muestra una diferencia significativa entre el grupo “constructora” que es el grupo que menos de acuerdo está con esta afirmación y el grupo “sector público” que es el grupo que ha alcanzado la mayor media en esta variable.

**GRÁFICO 69: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – SUBSECTOR
LAS MUJERES TIENEN MENOS OPORTUNIDADES PROFESIONALES QUE LOS HOMBRES**

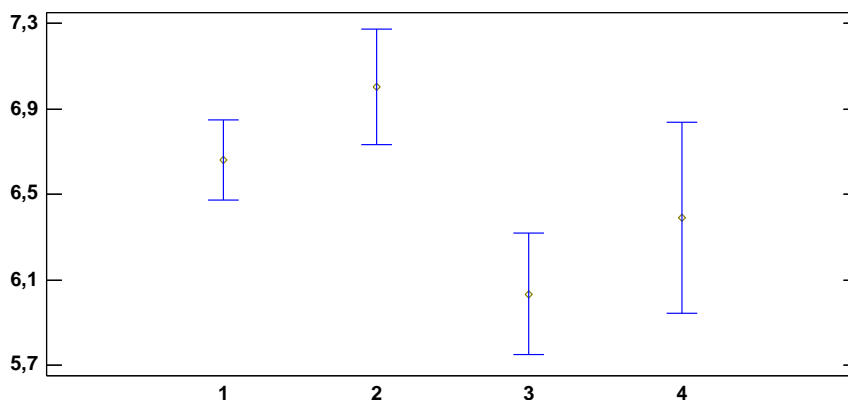


1: Constructora, 2: Consultora (ingeniería), 3: Sector público, 4: Independiente, 5: Otro

Por el lado de la **LABOR** en la que se desempeñan los encuestados, se han obtenido una serie de gráficos de medias que permiten analizar la información de mejor manera.

Es así que el gráfico N° 70 “*Los trabajos de construcción son muy competitivos por naturaleza*” presenta una diferencia significativa entre el grupo de las personas que trabajan como mandos intermedios y las personas que trabajan como técnicos y como supervisión, que son quienes más se encuentran de acuerdo con esta afirmación. Se puede apreciar que la media más alta la obtienen aquellos que trabajan como supervisores, profesores universitarios, consultores de gestión, etc.

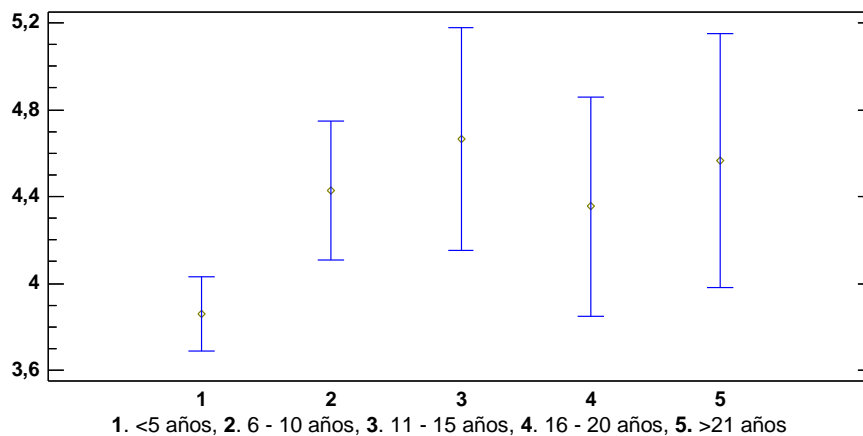
**GRÁFICO 70: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – LABOR
LOS TRABAJOS DE CONSTRUCCIÓN SON MUY COMPETITIVOS POR NATURALEZA.**



1: Técnico (Proyectista, Planificador, Asistente, Oficina Técnica, Consultor, etc.)
2: Supervisión (Supervisor, Profesor Universitario, Consultor de Gestión, etc.)
3: Mando Intermedio (Residente de obra, Administrador de Contrato, etc.)
4: Directivo (Socios de la empresa, Director, Gerente, etc.)

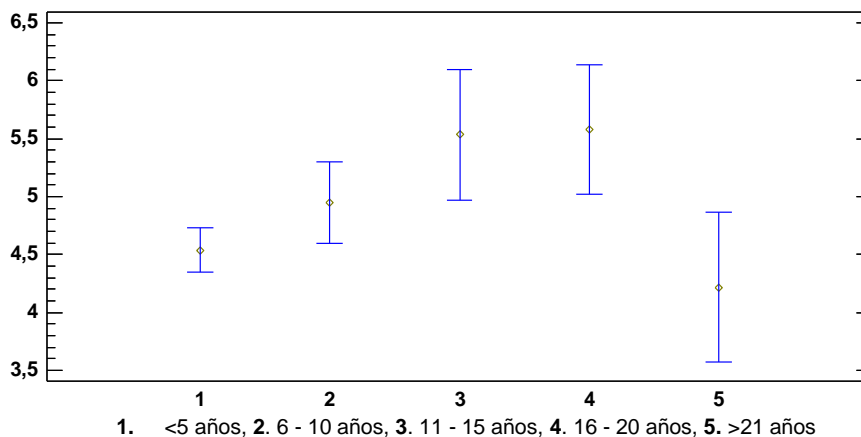
En función a los **AÑOS DE EXPERIENCIA** se han obtenido una serie de gráficos de medias que permiten analizar la información de mejor manera. Es así que el gráfico N° 71 “*El sector de la construcción tiene una mala imagen*” no se constituye como una barrera, pues tiene una media muy baja, por debajo de 5 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo) en todos los casos. Es importante mencionar que el grupo de encuestados que tiene menos de 5 años de experiencia son quienes más en desacuerdo están con esto, sin embargo, es una opinión que va cambiando a la medida que se incrementan los años de experiencia, sin llegar a ser una barrera.

**GRÁFICO 71: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – AÑOS DE EXPERIENCIA
EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN TIENE UNA MALA IMAGEN.**



Por otro lado, el gráfico N° 72 “*Las mujeres tienen menos oportunidades profesionales que los hombres*” muestra una media que va incrementándose a medida que se incrementa la experiencia, y sin embargo, decae en los últimos años, es decir en el grupo de personas que tienen más de 21 años de experiencia.

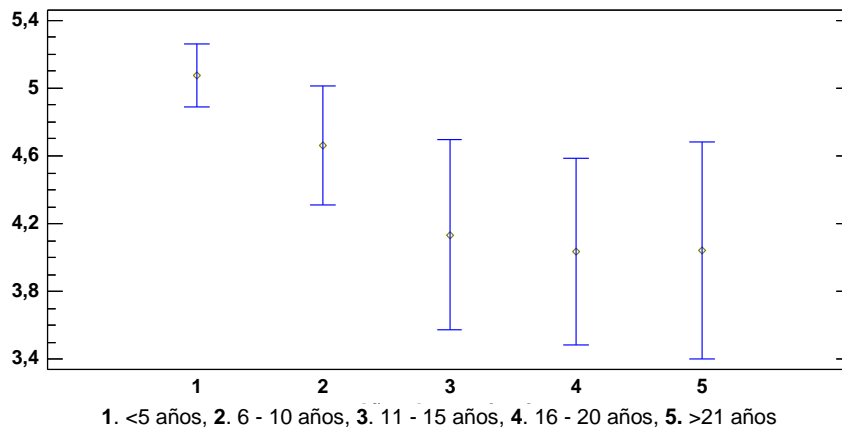
**GRÁFICO 72: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – AÑOS DE EXPERIENCIA
LAS MUJERES TIENEN MENOS OPORTUNIDADES PROFESIONALES QUE LOS HOMBRES.**





Finalmente el gráfico N° 73 “*Las mujeres deben adoptar actitudes masculinas para ser aceptadas en el sector*”, muestra una tendencia negativa, interpretándose en los primeros años de experiencia estando más de acuerdo, y posteriormente, en los siguientes grupo, estando más en desacuerdo.

GRÁFICO 73: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – AÑOS DE EXPERIENCIA
LAS MUJERES DEBEN ADOPTAR ACTITUDES MASCULINAS PARA SER ACEPTADAS EN EL SECTOR.





CAPÍTULO 5

108

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES





5 . DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El objetivo de esta investigación es identificar y analizar las barreras a las que se enfrentan las mujeres cualificadas durante el desarrollo y progreso en el sector de la construcción peruano. A través del análisis del marco teórico, del estado del arte y de la muestra, se discuten los resultados obtenidos con los siguientes sub-epígrafes:

5.1.1 RESPECTO AL MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE

1. La segregación ocupacional por razón de género es una de las características más importantes y persistentes del mercado laboral, se manifiesta desde la segregación horizontal y la segregación vertical. Con el fin de explicar este fenómeno Anker (1997) ha realizado una clasificación de dichas teorías, dividiéndolas en dos grandes grupos, las teorías económicas (que dividen al mercado en función de la oferta y la demanda) y las no económicas (que toman en cuenta otras características). Estas teorías han ayudado a los investigadores a comprender el origen de la segregación laboral por razón de género en el sector de la construcción, porque su experiencia está restringida en el mercado laboral y porque tienen menos oportunidades laborales comparación con los hombres.
2. Debido a las características propias del sector de la construcción, se explica que la segregación por género persista. Por otro lado, los estereotipos relativos a las características femeninas tales como la renuencia a supervisar el trabajo ajeno, la menor fuerza física, la menor aptitud para la ciencia y las matemáticas, la menor disposición a viajar y la menor disposición a afrontar peligro físico y emplear fuerza física tienen un gran efecto sobre la segregación Anker (1997).
3. Se han realizado estudios de barreras de género en el sector de la construcción y temas afines en diversos países de la Unión Europea y Estados Unidos, Singapur, Sudáfrica, Nigeria, Turquía, Tailandia, etc.
4. Se han identificado una serie de obstáculos y factores que evitan el ingreso, desarrollo y permanencia de las mujeres dentro del sector. La mayoría de los investigadores concuerda que la mala imagen que tiene el sector, la falta inicial de conocimiento, el cambio de expectativas, la creencia de que el lugar de trabajo de la construcción es un entorno generalmente competitivo, conflictivo, y plagado de





discriminación contra la mujer, las oportunidades de conflicto interpersonal e inter-organizacional, la cultura masculina, el ambiente de trabajo hostil, los términos y condiciones de empleo, el alto conflicto entre trabajo y responsabilidades familiares, la existencia y persistencia de techos de cristal, el acoso sexual en todos los niveles, y las actitudes sexualmente discriminatorias son los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres cualificadas en el sector de la construcción.

5.1.2 RESPECTO A LA DEMOGRAFÍA DE LA MUESTRA

1. La demografía de la muestra está compuesta con un 72% de población masculina y un 28% de población femenina. La mayor parte de la muestra está compuesta por personas entre 20 y 30 años y constituyen el 58% del total. La proporción de hombres y mujeres se mantiene relativamente igual en cada uno de los intervalos.
2. Respecto al estado civil, el 64% de las personas encuestadas son solteros(as), el 33% son casados(as) o convivientes y el 3% están divorciados(as) o separados(as). Se aprecia que los hombres se encuentran casados en mayor proporción que las mujeres. Así también, la cantidad de hijos que tienen los individuos de la muestra refleja que las mujeres son madres en menor proporción que sus homólogos masculinos.
3. En relación al puesto laboral, un 48% de la muestra trabaja a nivel técnico, ya sea como proyectistas, planificadores, asistentes, etc., un 23% trabaja en Supervisión, un 21% trabaja como mando intermedio y solo un 8% como directivos. Además la proporción entre hombres y mujeres varía a partir de los puestos de supervisión, mandos intermedios y directivos.
4. Respecto a los años de experiencia y el puesto laboral, la mayor parte de los encuestados tiene de 1 a 5 años de experiencia profesional, y que ocupan por lo general puestos como técnicos.
5. En relación al subsector donde laboran los encuestados, la encabezan las constructoras con un 35% por hombres y un 33% por mujeres, continuadas por el sector público con un 35% por hombres y un 36% por mujeres. En general la proporción entre hombres y mujeres no varía.





5.1.3 RESPECTO A LAS BARRERAS PROFESIONALES ENCONTRADAS

1. Los enunciados en lo que están **más de acuerdo** los encuestados son: (1) *Los trabajos de construcción son muy competitivos por naturaleza*, (2) *El sector de la construcción no tiene trabajos flexibles, guarderías ni planes para las interrupciones de carrera*, (3) *Existe la cultura masculina en el trabajo* y (4) *Las mujeres se enfrentan al acoso sexual en el trabajo*.
2. Los enunciados en lo que están **más en desacuerdo** los encuestados son: (1) *El sector de la construcción tiene una mala imagen*, (2) *Las mujeres tienen menos oportunidades profesionales que los hombres*, (3) *Las mujeres deben adoptar actitudes masculinas para ser aceptadas en el sector* y (4) *Las mujeres tienen mayor dificultad en el control de los subordinados en comparación con los hombres*.
3. Del reajuste de los componentes iniciales a los finales se han obtenido cinco componentes; la clasificación de los componentes iniciales y los componentes finales no varía significativamente. El porcentaje de varianza explicada entre los cinco componentes extraídos es de 57,06%. Los componentes se interpretan del siguiente modo:

- **Componente 1 “TEMAS LABORALES”**: Agrupa siete variables que tienen mayor peso en la interpretación del modelo y explica el fenómeno en un 29,55%. Estas variables son: (1) *Los hombres son más fácilmente aceptados en el trabajo que las mujeres*. (2) *Las mujeres tienden a esforzarse más para llegar a puestos de trabajo similares al de sus colegas hombres*. (3) *Las mujeres tienen menos oportunidades profesionales que los hombres*. (4) *Las mujeres que toman una pausa en su carrera (hijos) experimentan una pérdida en el orden jerárquico*. (5) *El sector de la construcción no tiene trabajos flexibles, guarderías ni planes para las interrupciones de carrera*. (6) *Existe la cultura masculina en el trabajo*. (7) *Las mujeres deben adoptar actitudes masculinas para ser aceptadas en el sector*.
- **Componente 2 “CONDICIONANTES POR SER MUJER”**: Agrupa cuatro variables que explican el componente, estas variables son: (1) *La condición de mujer puede suponer en algunas ocasiones una ventaja frente a sus colegas hombres*. (2) *Los hombres tienden a realizar trabajos de campo y las mujeres trabajos ligados a la oficina*. (3) *Las mujeres se enfrentan al acoso sexual en el trabajo*. (4) *Las mujeres tienen mayor dificultad en el control de los subordinados en comparación con los hombres*. Es importante destacar que la variable (1) tiene una carga negativa que representa una carga factorial significativa.





- **Componente 3 “CONDICIONES DE TRABAJO”:** Agrupa tres variables que son las siguientes: (1) *Los trabajos de construcción se llevan a cabo bajo duras condiciones laborales y en largas jornadas laborales.* (2) *Los trabajos de construcción son estresantes y exigentes.* (3) *Es difícil combinar el trabajo y la vida familiar, si usted trabaja en la construcción.*
 - **Componente 4 “PERCEPCIÓN DEL SECTOR”** Agrupa tres variables que explican el modelo: (1) *El sector de la construcción tiene una mala imagen.* (2) *Las expectativas iniciales del sector de la construcción cambian una vez se ingresa a trabajar en este.* (3) *El sector de la construcción es muy conflictivo por naturaleza.*
 - **Componente 5 “COMPETITIVIDAD”.** Contiene una variable que explica el componente: (1) *Los trabajos de construcción son muy competitivos por naturaleza.*
4. Las barreras profesionales encuentran una buena interpretación a través de los “Temas laborales”. Por un lado, se encontró que los hombres son más fácilmente aceptados en el trabajo en comparación con las mujeres; esta afirmación tiene relación con lo estudiado por Greed (2000) quien menciona que las mujeres deben ser sociables para adaptarse o caso contrario serán marginadas, desalentadas y eventualmente expulsadas. Por ejemplo, una de las encuestadas declara la barrera que tuvo que superar para poder ser aceptada en el sector:

“Al iniciar mi trabajo, los técnicos no veían con buenos ojos que una mujer supervisara su trabajo, menos que sea joven, pero con mi trabajo diario y enseñarles con el ejemplo he logrado ahora abrirme camino” (Mujer, 41- 45 años).

Así también uno de los encuestados afirma que el hecho de ser hombre le ofrece más oportunidades de aceptación en el mercado laboral.

“En el puesto en el que me encuentro actualmente (ingeniero de campo) el requisito indispensable era ser del sexo masculino” (Hombre, 21- 25 años).

5. Por otro lado, se encontró que las mujeres tienden a esforzarse más para llegar a puestos de trabajos similares al de sus colegas hombres, es decir se enfrentan a techos de cristal, esto se relaciona con lo estudiado por Dainty et al. (2000a) quienes compararon la promoción profesional de los hombres y las mujeres, y percibieron que las mujeres ingenieras tendían a estancarse en sus jerarquías organizativas. Se puede afirmar que en Perú ocurre algo similar como en Tailandia, donde las mujeres





tuvieron un avance lento en sus carreras (Hossain & Kusakabe, 2005). Una de la encuestadas describe perfectamente este obstáculo:

“El desarrollo profesional de las mujeres en trabajos de campo, requiere más esfuerzo, dedicación y compromiso que cualquier hombre, esto es debido al machismo peruano. Se logra el manejo absoluto del grupo de trabajo, demostrando capacidad y habilidad de solucionar problemas a diferencia de los hombres que solo imponen su presencia acompañado de un título de "ingeniero" para ser respetados” (Mujer, 26 – 30 años).

6. Otro obstáculo que representa que explica el modelo es que las mujeres tienen menos oportunidades profesionales que los hombres. Esto evidencia los estudios realizados que manifiestan que estas diferencias de oportunidades sean el resultado de la estructura de la organización (Dainty & Lingard, 2006), los cursos de formación dominadas por los hombres, (Amaratunga et al., 2006; Fielden et al., 2000) y la operación de las políticas y procedimientos corporativos (McKeen & Burke, 1994). La siguiente declaración es una gran evidencia de las políticas y procedimientos utilizados para el reclutamiento del personal:

“He sido rechazada al postular a una oferta de trabajo sólo por ser mujer, el encargado sostuvo que era mejor contratar a un hombre ya que él tendría mayor disposición para realizar los trabajos cuando estos impliquen riesgo por trabajos en altura” (Mujer, 21 - 25 años).

“Las mujeres usualmente nos enfrentamos al machismo del gremio de la construcción, pocas son las oportunidades que se nos brindan para poder explotar aptitudes adquiridas o seguir alimentándonos de conocimientos en base a la experiencia” (Mujer, 21 – 25 años).

7. Respecto al conflicto familia – trabajo se afirma que las mujeres que toman una pausa en su carrera, es decir, dejan temporalmente de trabajar en el sector de la construcción por el hecho de tener hijos, entonces experimentan una pérdida en el orden jerárquico. La principal causa puede ser que las organizaciones tiendan a tratar a la familia y el trabajo como factores completamente independientes (Fielden et al., 2000). Son los encuestados hombres quienes definen perfectamente esta barrera:

“El pecado de la mujer en sector construcción es ser madre, en todas sus escalas, desde la obrera, personal técnico, administrativa, personal profesional y cargos directivos. Aun sabiendo que un buen porcentaje de mujeres tiene mejor responsabilidad que los hombres.” (Hombre, 31 – 35 años).

“Las mujeres se pueden desempeñar con toda normalidad en los trabajos de la construcción siempre y cuando la [normativa] tenga en cuenta que ellas al dar a luz pierden energía [...]” (Hombre, 46 a 50 años).





8. Así también, dentro del conflicto familia – trabajo, se encuentra otra gran obstáculo que es el que el sector de la construcción no tiene trabajos flexibles, guarderías ni planes para las interrupciones de carrera. Esto significa que las mujeres tienen que equilibrar las exigencias entre el trabajo y la vida. La investigación realizada por Higgins et al. (2000) afirma que son las mujeres quienes suelen asumir como propias la mayor parte de responsabilidades familiares y cargas domésticas, incluso aunque trabajen a tiempo completo y compartan su vida con compañeros que tienen una actitud positiva para la colaboración doméstica, esta afirmación concuerda perfectamente con lo declarado por una encuestada:

“Básicamente de orden familiar, uno puede trabajar en campo todo el día y al llegar a casa tiene que realizar todas las actividades hogareñas, limpieza, cocina, lavado porque es tan difícil ubicar personal externo para realizar labores domésticas. Mi esposo es ingeniero, él llega a casa y solo llega a ser atendido y ni pensar el fin de semana nunca hay descanso para la mujer” (Mujer, 41 – 45 años).

Así también las largas jornadas laborales y la falta de flexibilidad en los trabajos, constituye un gran obstáculo para las mujeres cualificadas, esta afirmación se ve reflejada en la afirmación realizada por uno de los encuestados:

“En la ejecución de obras las jornadas laborales pueden ser 8 horas para los obreros, mas no para jefes y/o residentes, aún más notorio en empresas privadas, donde algunas veces se dan los turnos noche, por lo que es difícil que una mujer con familia se quede de largo” (Hombre, 26 – 30 años).

9. Se afirma que existe la cultura masculina en el trabajo, lo que es totalmente concordante con otras investigaciones realizadas donde aseveran que el sector de la construcción es conocido por poseer un entorno dominado por los hombres en el que la cultura masculina está implantada (Agapiou, 2002; Amaratunga et al., 2006; Dainty et al., 2000a; Dainty & Lingard, 2006; Fielden et al., 2000; Gale, 1994; Smith-Hunter, 2006; Sommerville et al., 1993). Esta es un afirmación generalizada en el sector de la construcción, los encuestados opinaron al respecto:

“Normalmente la diferenciación de sexos en el campo técnico de la construcción se debe a que se considera que el hombre puede estar más abierto y apto para trabajos de campo, como son entrar a trabajos de grandes altura, trabajos de calidad que requieren mayor fuerza física, mayor influencia por la voz de los hombres (viene de estudios psicológicos), etc. Para los trabajos manuales de construcción, siempre se tendrá preferencia por hombres por su compostura física [...]” (Hombre, 21- 25 años).

“...resulta aún difícil alcanzar puestos de jefes o líderes en organizaciones, no por la ausencia de capacidad puesta demostrado que podemos asumir cada tarea, sino por el hecho de no ser parte de un grupo que busca su interés individual, y del cual nosotras muchas veces no estamos de acuerdo” (Mujer, 36 – 40 años).





“De todas maneras pienso que el sector de la construcción es rudo y de competencia, carácter y don de mando y liderazgo” (Hombre, 51 – 55 años).

10. Finalmente, la afirmación que las mujeres deben adoptar actitudes masculinas para ser aceptadas en el sector concuerda con el estudio realizado por Gale (1994) quien encontró que las mujeres que no muestran rasgos masculinos no pueden encajar bien en la industria de la construcción. Y que quienes prosperan, exhiben estos rasgos masculinos (Amaratunga et al., 2006). Pueda ser que sean las actitudes de las mujeres, y no sus aptitudes, las principales responsables de un desarrollo profesional lento y deficitario (Heredia et al., 2000). Estas afirmaciones salen en evidencia con lo afirmado por algunos encuestados:

“Que en el Perú existe bastante corrupción en el sector de la construcción, se han organizado mafias para trabajar especialmente para ejecutar proyectos, estudios, ejecución de obras, procesos etc., entre los profesionales hombres y las autoridades o gerentes encargados de dar dichos trabajos, argollas que se arman o se tratan durante un partido de fútbol o el fulvaso (libando tragos), cosa que las mujeres no podemos acceder por que generalmente no jugamos fútbol y no tomamos” (Mujer, 41- 45 años).

“[...] yo trabaje en una empresa donde me juzgaron prácticamente por no quedarme hasta altas horas de la noche o no salir a fiestas con ellos, despreciando los peligros a los que una mujer se expone en altas horas de la noche” (Mujer, 21 – 25 años).

5.1.4 RESPECTO A LAS DIFERENCIAS DE PERCEPCION ENTRE HOMBRES Y MUJERES

1. Se ha realizado el cálculo de los componentes finales; en el caso de los hombres, se han obtenido cuatro componentes que acumulan el 50,62% de la variabilidad de las variables originales; en el caso de las mujeres, se han obtenido cinco componentes que acumulan el 60,31% de la variabilidad de las variables originales. Es decir, la varianza total explicada de las mujeres es superior al de los hombres en un 10% aproximadamente. En ambos casos, el primer componente extraído explica en gran parte el fenómeno estudiado.

En el caso de los hombres:

- i. **Componente 1 “CONDICIONANTES POR SER MUJER”:** Agrupa seis variables que tienen mayor peso en la interpretación del modelo y explican el fenómeno en un 27,96%. Estas variables son: (1) *Los hombres tienden a realizar trabajos de campo*





y las mujeres trabajos ligados a la oficina. (2) Existe la cultura masculina en el trabajo. (3) Las mujeres deben adoptar actitudes masculinas para ser aceptadas en el sector. (4) La condición de mujer puede suponer en algunas ocasiones una ventaja frente a sus colegas hombres. (5) Las mujeres tienen mayor dificultad en el control de los subordinados en comparación con los hombres. (6) Las mujeres se enfrentan al acoso sexual en el trabajo.

En el caso de las mujeres:

- ii. **Componente 1 “CONDICIONANTES POR SER MUJER”:** Agrupa siete variables que tienen mayor peso en la interpretación del modelo y explican el fenómeno en un 32,37%. Estas variables son: (1) *Los hombres tienden a realizar trabajos de campo y las mujeres trabajos ligados a la oficina. (2) Las mujeres se enfrentan al acoso sexual en el trabajo. (3) Las mujeres tienen mayor dificultad en el control de los subordinados en comparación con los hombres. (4) Las mujeres que toman una pausa en su carrera (hijos) experimentan una pérdida en el orden jerárquico. (5) Las mujeres deben adoptar actitudes masculinas para ser aceptadas en el sector. (6) Las mujeres tienen menos oportunidades profesionales que los hombres. (7) Los trabajos de construcción son muy competitivos por naturaleza.*

2. Ambos géneros coinciden en que los hombres tienden a realizar trabajos de campo y las mujeres trabajos ligados a la oficina. Este aparentemente inocente beneficio constituye en realidad una gran barrera para las mujeres pues, genera que carezcan de este otro tipo de experiencias que les permitan lograr su desarrollo profesional; por ejemplo, uno de los encuestados comenta que este incluso es un beneficio:

“Generalmente las mujeres en los trabajos de construcción tienden a estar en oficina más que por esfuerzo, por amistad y otros” (Hombre, 26 – 30 años).

3. Las mujeres y los hombres están de acuerdo con que el acoso sexual existe en el trabajo, y constituye un obstáculo dentro del sector. La objetivación sexual sugiera un ambiente difícil de trabajo para las mujeres. Por ejemplo, uno de los encuestados menciona el aspecto físico como un determinante clave para su éxito profesional, lo que evidentemente es un perjuicio para las mujeres:

“Pues en proyectos que conllevan estar en campamento aislados de la población de la ciudad, existe gran cantidad de formas de acoso a las mujeres que laboran en dichos proyectos por parte del personal obrero y personal staff de ingeniería, supervisión etc” (Hombre, 21 – 25 años).





“En sectores alejados de la ciudad las mujeres del sector son propensas de algún acoso por este motivo las empresas no las llaman al trabajo” (Hombre, 26 – 30 años).

“[...] aproximadamente en el 50% de trabajo recibí acoso por parte de los jefes y algunas veces por parte de los mismos colegas” (Mujer, 46 – 50 años).

Así como la existencia de actitudes sexualmente discriminatorias:

“Creo que hay trabajos en los que la mujer por su naturaleza, no va a poder desempeñarse adecuadamente, incluyendo factores secundarios que pueden ser determinantes (si es bonita, de buen cuerpo, o hasta si es muy fea, todo es desventajas) en un tipo de actividad que por su rigor y dureza está más apto para ser desarrollado por hombres” (Hombre, 46 – 50 años).

4. Hombres y mujeres concuerda con que las mujeres tienen mayor dificultad en el control de los subordinados en comparación con los hombres. Una primera explicación se encuentra que el estudio realizado por Ling & Poh (2004) quienes encontraron que muchas mujeres sentían que no podían ser capaces de trabajar bien con los contratistas y subcontratistas que por lo general son hombres. Por otro lado el propio machismo del sector, lo que puede apreciarse en uno de los comentarios realizados por una encuestada:

“He sido víctima del machismo del maestro de obra, el mismo que indirectamente hacia comentarios despectivos hacia mujeres ingenieras, arquitectas, aduciendo que las mujeres en la rama de la construcción somos incapaces, poco prácticas, ineficientes y en general no sabemos nada” (Mujer, 21 – 25 años).

5. Los hombres dan mucho énfasis a la existencia de la cultura masculina en el trabajo, lo que sin embargo no ocurre con las mujeres. Pueda ser, como mencionan Davidson & Cooper (1992) y Davidson (1996), que las mujeres que ingresan a culturas dominadas por hombres, tengan tres opciones: actuar como hombres con el fin de tener éxito, salir si no se adaptan a la cultura, o permanecer pero en posiciones de menor importancia. Como las encuestadas, son personas que actualmente laboran el sector de la construcción, pueden haberse adaptado al medio.
6. Por otro lado, ambos géneros coinciden también en que las mujeres deben adoptar actitudes masculinas para poder ser aceptadas en el sector. Una explicación inicial a esto es que las mujeres para tener éxito en sus carreras y ganar posiciones de liderazgo a menudo tienen que imitar los hombres y reforzar los sistemas patriarcales (Bierema, 2003).





7. En lo que respecta a la condición de mujer, el resultado es muy interesante, ya que los hombres lo interpretan como una forma de discriminación positiva, en la que lejos de suponer una barrera profesional es una ventaja. Sin embargo, para las mujeres aunque suponga una ventaja, no es significativa puesto que se clasifica en el último constructo y apenas explica el 5% del modelo.

“Algunas mujeres se esfuerzan para salir adelante en su trabajo pero existe algunas que solo están en el trabajo por carita bonita o por tener un conocido y no por su propio esfuerzo” (Hombre, 21 – 25 años).

“Las mujeres tienen un trato preferencial en trabajos del sector construcción” (Hombre, 21 – 25 años).

8. Las mujeres están más de acuerdo en que si toman una pausa en su carrera experimentan una pérdida en el orden jerárquico y que el sector no tiene trabajos flexibles, guarderías ni planes para las interrupciones de carrera. Esto puede explicarse a través de dos ópticas, por el lado de los empleadores, a través de la teoría neoclásica del capital humano, en la que a menudo se piensa que el trabajo femenino es más caro (Anker, 1997). Y por el lado de los trabajadores, que aunque el hecho de formar una familia sea un deseo similar entre hombres y mujeres, por regla general, son las mujeres quienes asumen como propias la mayor parte de las responsabilidades familiares y cargas domésticas (Higgins et al., 2000).
9. Las mujeres están más de acuerdo con que enfrentan barreras invisibles en el desarrollo de su carrera y que tienen menos oportunidades profesionales que los hombres. Lo que ratifica la existencia y persistencia de techos de cristal en el desarrollo profesional de las mujeres, tal como lo indica Heredia (2004).
10. Las mujeres están más de acuerdo con la existencia de redes informales formadas por hombres, en el cuál se encuentran claramente discriminadas y carecen un claro acceso a estas redes, lo cual ratifica lo estudiado por Dainty et al. (2000a).

5.1.5 RESPECTO A OTROS PUNTOS HALLADOS:

1. Para la afirmación: “el sector de la construcción tiene una mala imagen”, muestra que esta barrera se va incrementando en función a la edad y se reduce en la etapa final; así también se encuentra una diferencia significativa entre el grupo de las personas entre 21 a 30 años con el grupo de personas entre 41 a 50 años.





2. Para la afirmación: “los trabajos de construcción son muy competitivos por naturaleza”, existe una diferencia entre el grupo de 21 – 30 años, quienes están más de acuerdo con esta afirmación y que tienen pocos años de experiencia en el sector y que por lo general ocupar cargos técnicos; con el grupo de 31 – 40 años.

3. Por el lado del **SUBSECTOR** se ha obtenido que la afirmación: “el sector de la construcción tiene una mala imagen”, no constituye como una barrera, pues tiene una media muy baja. Es importante mencionar que el subsector “constructora” es el que menor valoración asigna a esta variable, siendo este grupo el que comúnmente se caracteriza por presentar una mala imagen; así mismo, se puede apreciar una diferencia significativa entre el grupo “constructora” y los grupos “consultora” y “sector público”. Para la afirmación: “las mujeres tienen menos oportunidades profesionales que los hombres”, se ha obtenido una diferencia significativa entre el grupo “constructora” que es el grupo que menos de acuerdo está con esta afirmación y el grupo “sector público” que es el grupo que ha alcanzado la mayor media en esta variable.

4. Por el lado de la **LABOR** en la que se desempeñan los encuestados, se han obtenido que para la afirmación: “los trabajos de construcción son muy competitivos por naturaleza” existe una diferencia significativa entre el grupo de las personas que trabajan como mandos intermedios y las personas que trabajan como técnicos y como supervisión, que son quienes más se encuentran de acuerdo con esta afirmación. La media más alta la obtienen aquellos que trabajan como supervisores, profesores universitarios, consultores de gestión, etc.

5. Por el lado de los **AÑOS DE EXPERIENCIA** se han obtenido que la afirmación: “el sector de la construcción tiene una mala imagen”, no se constituye como una barrera, pues tiene una media muy baja. El grupo de encuestados que tiene menos de 5 años de experiencia está más en desacuerdo con esto; sin embargo, es una opinión que va cambiando a la medida que se incrementan los años de experiencia, sin llegar a ser una barrera. Para la afirmación: “las mujeres tienen menos oportunidades profesionales que los hombres”, muestra una media que va incrementándose a medida que se incrementa la experiencia, y sin embargo, decae en los últimos años de experiencia.





5.2 CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo de esta investigación es identificar y analizar las barreras a las que enfrentan las mujeres cualificadas durante su desarrollo y progreso profesional; la investigación se limita al sector de la construcción peruano. A través del estudio del marco teórico, del estado del arte, de la encuesta realizada y de su análisis, se han obtenido las siguientes conclusiones:

1. La segregación ocupacional debido al género es uno de los rasgos más importantes y persistentes del mercado laboral; se manifiesta a través de la segregación horizontal y la segregación vertical y se explica por medio de las teorías económicas y las no económicas. Estas teorías han ayudado a comprender la persistencia de la segregación laboral por razón de género debido las características propias del sector de la construcción. Así también, los estereotipos relativos a las características femeninas tienen un gran efecto sobre la segregación.

2. Se han realizado diversos estudios de barreras de género en el sector de la construcción y temas afines en diversos países de la Unión Europea y Estados Unidos, Singapur, Sudáfrica, Nigeria, Turquía, Tailandia, etc. La mayoría de los investigadores concuerda que la mala imagen que tiene el sector, la falta inicial de conocimiento, el cambio de expectativas, la creencia de que el lugar de trabajo de la construcción es un entorno generalmente competitivo, conflictivo, y plagado de discriminación contra la mujer, las oportunidades de conflicto interpersonal e inter-organizacional, la cultura masculina, el ambiente de trabajo hostil, los términos y condiciones de empleo, el alto conflicto entre trabajo y responsabilidades familiares, la existencia y persistencia de techos de cristal, el acoso sexual en todos los niveles, y las actitudes sexualmente discriminatorias son los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres cualificadas en el sector de la construcción.

3. Del estudio realizado, se han obtenido las barreras profesionales y se las ha clasificado en cinco categorías; éstas explican el 57,06% del fenómeno estudiado. Estas categorías son: temas laborales, condicionantes por ser mujer, condiciones de trabajo, percepción del sector y competitividad. La mejor interpretación se encuentra en la primera categoría (*temas laborales*); se encontró que los hombres son más fácilmente aceptados en el trabajo en comparación con las mujeres y que las mujeres tienden a esforzarse más para llegar a puestos de trabajos similares al de sus colegas hombres. Así también, las mujeres tienen menos oportunidades profesionales que los hombres.





Respecto al conflicto familia – trabajo se afirma que las mujeres que toman una pausa en su carrera, es decir, dejan temporalmente de trabajar en el sector de la construcción por el hecho de tener hijos, experimentan una pérdida en el orden jerárquico. De la misma manera, el sector de la construcción no ofrece trabajos flexibles, guarderías ni planes para las interrupciones de carrera. Del mismo modo, las largas jornadas laborales y la falta de flexibilidad en los trabajos, constituye un gran obstáculo para las mujeres. Así también se afirma que existe la cultura masculina en el trabajo hecho por el cual las mujeres deben adoptar actitudes masculinas para ser aceptadas en el sector.

4. La percepción de las barreras profesionales entre hombres y mujeres encuentran similitudes y diferencias en ciertos aspectos. Por un lado, los hombres clasifican las barreras profesionales en cuatro categorías que acumulan el 50,62% de la variabilidad y las mujeres las clasifican en cinco categorías que acumulan el 60,31% de la variabilidad. En ambos casos, el componente “*condicionantes por ser mujer*”, explica en gran parte el fenómeno estudiado, con algunas diferencias en las variables que lo componen.

5. Las principales similitudes de percepción encontradas en ambos géneros es ambos géneros concuerdan en que los hombres tienden a realizar trabajos de campo y las mujeres trabajos ligados a la oficina, lo que conduce a que las mujeres carezcan de otro tipo de experiencias que les permitan lograr su desarrollo profesional. Así también hombres y mujeres, están de acuerdo con que el acoso sexual existe en el trabajo, y constituye un obstáculo dentro del sector y que la objetivación sexual y la existencia de actitudes sexualmente discriminatorias sugieren un ambiente difícil de trabajo para las mujeres. De la misma manera, hombres y mujeres coinciden en que las mujeres tienen mayor dificultad en el control de los subordinados en comparación con los hombres y que las mujeres deben adoptar actitudes masculinas para poder ser aceptadas en el sector.

6. Las principales diferencias encontradas en ambos géneros es que los hombres dan mucho énfasis a la existencia de la cultura masculina en el trabajo, lo que sin embargo no ocurre con las mujeres. En lo que respecta a la condición de mujer, los hombres lo interpretan como una forma de discriminación positiva, en la que lejos de suponer una barrera profesional es una ventaja. Sin embargo, para las mujeres aunque suponga una ventaja, no es significativa. Así también las mujeres están más de acuerdo en que si toman una pausa en su carrera experimentan una pérdida en el orden jerárquico y que el sector no tiene trabajos flexibles, guarderías ni planes para las





interrupciones de carrera. De la misma manera, las mujeres están más de acuerdo con que enfrentan barreras invisibles en el desarrollo de su carrera y que tienen menos oportunidades profesionales que los hombres. Lo que ratifica la existencia y persistencia de techos de cristal en el desarrollo profesional de las mujeres. Las mujeres están más de acuerdo también con la existencia de redes informales formadas por hombres, en el cuál se encuentran claramente discriminadas y carecen de un claro acceso a estas redes.

7. El presente estudio logra cubrir una laguna de conocimiento respecto a las barreras profesionales de las mujeres cualificadas en el sector de construcción peruano, a través del reconocimiento de las principales barreras se puede tomar decisiones y proponer acciones a organismos públicos y privados para lograr la retención y el desarrollo profesional de las mujeres en un sector que pide a gritos la incorporación de nuevos recursos humanos y en una sociedad que necesita incorporar a sus políticas la equidad de género para lograr un desarrollo sostenible dentro del sector.

8. La industria de la construcción, al ser un sector dominado por los hombres, necesita comprender las barreras a través de la óptica de los hombres y el de las mujeres; gracias a la presente investigación se ha logrado comprender las diferencias en la percepción de las barreras a las que se enfrentan las mujeres cualificadas en el sector de la construcción peruano.

5.3 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1. La recogida de datos fue un proceso difícil, debido a la distancia geográfica desde donde se realiza la investigación.
2. La encuesta ha sido difundida en el departamento del Cusco.
3. La investigación se limita a las mujeres cualificadas dentro del sector de la construcción. En el contexto de la presente investigación “mujeres cualificadas” son aquellas que disponen de titulación universitaria de cualquier tipo.





5.4 RECOMENDACIONES PRÁCTICAS

Se proponen las siguientes recomendaciones prácticas para mejorar la participación de las mujeres cualificadas en el sector de la construcción peruano.

Para las empresas dentro del sector:

1. Las empresas del sector de la construcción tienen una trascendencia pública fundamental en la sociedad. La adaptación de estas empresas a la sociedad actual es primordial para que se logre cambiar la cultura de género y reducir las brechas en el sector. En este contexto, la implementación de un Sistema de Gestión de Equidad de Género²⁰ (SGEG) se hace necesaria para gestionar adecuadamente la estrategia empresarial respecto al manejo de personal teniendo presente el criterio de igualdad de género de un modo forma integral. Este sistema beneficia a las empresas favoreciendo el clima laboral, la productividad y la eficiencia a través del uso activo de las actitudes y aptitudes de los trabajadores(as) y permite el posicionamiento de las empresas como entidades con buenas prácticas y líderes competitivos; así mismo, logra reducir las brechas de género a nivel salarial, incrementar la presencia femenina en cargos de decisión, fomentar mayor igualdad en el uso del tiempo de hombres y mujeres, crear mayor respeto a los saberes femeninos y erradicar el acoso sexual en el trabajo.
2. Es necesario involucrar a todos los implicados en el proceso de cambio en la posición y condición de las mujeres. Por un lado, a los hombres a través de la sensibilización y capacitación, y la identificación y el apoyo a quienes actualmente son los aliados de la igualdad. Por otro lado, es necesario idear una estrategia que permita y promueva el involucramiento de las mujeres en sus propios términos, fomentando procesos de empoderamiento²¹. La gestión de la diversidad en los diferentes proyectos que se desarrollen permitirá el aprovechamiento de las diferencias significativas entre los hombres y mujeres, y logrará promover una participación de las mujeres plena, efectiva, activa y de calidad.
3. Reconocer la condición de las mujeres por su doble jornada de trabajo (conflicto familia – trabajo) en los planes de desarrollo carrera, de tal manera que la carga de trabajo se adecúe al tiempo que ellas puedan disponer. Es necesario que se incluya a la familia como parte inherente al crecimiento profesional, ofreciendo trabajos flexibles y guarderías.

²⁰ SGEG: Conjunto de procedimientos y prácticas de gestión organizacional cuyo fin es transformar el manejo de los recursos humanos y los procesos organizacionales, para garantizar un mayor grado de igualdad de oportunidades, de trato y de resultados entre trabajadores y trabajadoras (Rodríguez, 2010).

²¹ Adquisición de poder e independencia por parte de un grupo social desfavorecido para mejorar su situación.





Para el Estado:

4. Las mujeres deben ser vistas como agentes activos de cambio; es necesario invertir en sus capacidades y facilitar su empoderamiento. El estado desde el enfoque de derechos de los trabajadores(as) debería profundizar la transversalización²² del enfoque de género en la economía a través de cambios organizativos en las empresas dentro del sector. Por ejemplo a través de un programa de certificación SGEG que suponga la modificación de prácticas informales y procedimientos formales, de criterios de promoción, de la infraestructura de la empresa en aras de establecer condiciones de igualdad y de equidad para los trabajadores(as).

5.5 FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

1. Profundizar el conocimiento de las barreras de ingreso, desarrollo y permanencia de las mujeres en el sector de la construcción en mano de obra no cualificada.
2. Estudiar el impacto del aumento de las mujeres en el mercado laboral del sector de la construcción en gestión de la diversidad, en las diferentes etapas de un proyecto.
3. Ampliar los estudios de las barreras profesionales en el sector de la construcción a otros países con características similares, tales como Chile, Ecuador, Colombia, etc.
4. Realizar estudios de barreras profesionales en otros sector afines al sector de la construcción, tales como el sector de la minería
5. Profundizar la comprensión de la cultura del sector de la construcción y los factores que evitan el desarrollo de las mujeres, a través del estudio de la corrupción y su interacción en todas las fases de su experiencia profesional.

²² Transversalizar la perspectiva de género: Proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros. (OIT, 2013)





CAPÍTULO 6

125

REFERENCIAS





6 . REFERENCIAS

- Agapiou, A. (2002). Perceptions of gender roles and attitudes toward work among male and female operatives in the Scottish construction industry. *Construction Management & Economics*, 20(8), 697-705.
- Aigner, Dennis. J., & Cain, Glenn. G. (1977). Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets. *Industrial and Labor Relations Review*, 30 (2), 175-187.
- Amaratunga, R., Haigh, R., Shanmugam, M., Lee, A., & Elvitigalage Dona, N. (2006). Construction industry and women: A review of the barriers. *Proceedings of the 3rd International SCRI Research Symposium*, Delft University of Technology and TNO.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3), 343-370.
- Arslan, G., & Kivrak, S. (2004). The lower employment of women in Turkish construction sector. *Building and Environment*, 39(11), 1379-1387.
- Avolio Alecchi, B. (2012). *Un estudio exploratorio del perfil de las mujeres empresarias en el Perú*. (Tesis doctoral). Pontificia Universidad Católica del Perú - Centrum.
- Bagilhole, B., Dainty, A. R., & Neale, R. H. (2002). A woman engineer's experiences of working on British construction sites. *International Journal of Engineering Education*, 18(4), 422-429.
- Bagilhole, B., & Woodward, H. (1995). An occupational hazard warning: Academic life can seriously damage your health. An investigation of sexual harassment of women academics in a UK university. *British Journal of Sociology of Education*, 16(1), 37-51.
- BCRP. (2013). *Reporte de estabilidad financiera - noviembre 2013*. (Reporte de Estabilidad Financiera No. 14). Lima Perú: Área de Edición e Imprenta.
- BCRP. (2014). *Reporte de inflación: Panorama actual y proyecciones macroeconómicas*. (No. 2005-6985). Banco Central de Reserva del Perú. Lima, Perú: Área de Edición e Imprenta.
- Becker, Gary. S. (1957). *The economics of discrimination*. Chicago, IL, University of Chicago Press.
- Bennett, J. F., Davidson, M. J., & Galeand, A. W. (1999). Women in construction: A comparative investigation into the expectations and experiences of female and male construction undergraduates and employees. *Women in Management Review*, 14(7), 273-292.
- Bergmann, B. R. (1974). Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern Economic Journal*, 1(2), 103-110.





- Bierema, L. (2003). The role of gender consciousness in challenging patriarchy. *International Journal of Lifelong Education*, 22(1), 3-12.
- Byrne, J., Clarke, L., & Van Der Meer, M. (2005). Gender and ethnic minority exclusion from skilled occupations in construction: A western European comparison. *Construction Management and Economics*, 23(10), 1025-1034.
- Carr-Ruffino, N. (1991). US Women: Breaking through the glass ceiling. *Women in Management Review*, 6(5).
- Cassell, C. (1996). A fatal attraction?: Strategic HRM and the business case for women's progression at work. *Personnel Review*, 25(5), 51-66.
- Centro de Estudios Económicos Tomillo. (2009). *Estudio de la segregación por género en el mercado laboral de la región de Murcia*. Servicio Regional de Empleo y Formación - Región de Murcia.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655-681.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Dainty, A. R., Bagilhole, B. M., & Neale, R. H. (2000a). A grounded theory of women's career under-achievement in large UK construction companies. *Construction Management & Economics*, 18(2), 239-250.
- Dainty, A. R., Bagilhole, B. M., & Neale, R. H. (2001). Male and female perspectives on equality measures for the UK construction sector. *Women in Management Review*, 16(6), 297-304.
- Dainty, A. R., & Lingard, H. (2006). Indirect discrimination in construction organizations and the impact on women's careers. *Journal of Management in Engineering*, 22(3), 108-118.
- Dainty, A. R., Neale, R. H., & Bagilhole, B. M. (1999). Women's careers in large construction companies: Expectations unfulfilled? *Career Development International*, 4(7), 353-358.
- Dainty, A. R., Neale, R. H., & Bagilhole, B. M. (2000b). Comparison of men's and women's careers in UK construction industry. *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*, 126(3), 110-115.
- Dainty, A. R., Qin, J., & Carrillo, P. M. (2005). HRM Strategies for Promoting Knowledge Sharing within Construction Project Organisations. *Knowledge Management in the Construction Industry: A Socio-technical Perspective*, 18.





- Dainty, A. R., Bagilhole, B. M., Ansari, K., & Jackson, J. (2004). Creating equality in the construction industry: An agenda for change for women and ethnic minorities. *Journal of Construction Research*, 5(01), 75-86.
- Davey, C., Davidson, M., Gale, A., Hopley, A., & Rhys Jones, S. (1999). *Building Equality in Construction, Good Practice Guidelines for Building Contractors and Housing Associations*, Manchester School of Management, MSM Working Paper.
- Davidson, M. J. (1996). Women and employment, in Warr, P. (Ed.), *Psychology at Work*, Penguin, Oxford.
- Davidson, M. J., & Cooper, C. L. (1992). *Shattering the glass ceiling: The woman manager*. Paul Chapman Publishing. London.
- de Klerk, V. (1997). The role of expletives in the construction of masculinity. *Language and Masculinity*, S. Johnson and U. H. Meinhof (Eds). Oxford: Blackwell.
- De Vries, J., & Miranda, L. (2003), Construcción sostenible en el Perú. *Sustainable Construction*, 2. Recuperado de: www.ciudad.org.pe/wp-content/uploads/2014/11/construccion_sost.doc.
- Diario Gestión. (2014a, 06/10). Mivivienda: En Perú hay un paraíso de condiciones para las inmobiliarias. *Diario Gestión*.
- Diario Gestión. (2014b, 02/07). Sector de centros comerciales en Perú seguirá creciendo en 2014 y 2015, según Fitch. *Diario Gestión*.
- Diario Oficial El Peruano. (2013, 14/10). El Perú es el quinto país que invierte más en infraestructura. *Diario Oficial El Peruano*.
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1985). *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington - Massachusetts: D.C. Heath.
- Elvitigala, G., Amaratunga, D., & Haigh, R. (2006). The Impact of Culture on Career Development of Women in Construction. *Research Institute for the Built and Human Environment. Review Paper*, University of Salford, 162-169.
- English, J., Haupt, T., & Smallwood, J. (2006). Women, construction and health and safety (H&S): South African and Tanzanian perspectives. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 4(1), 18-28.
- Evetts, J. (1996). *Gender and Career in Science and Engineering*. Taylor and Francis. London
- Federal Glass Ceiling Commission. (1995). Good for business: Making full use of the nation's human capital. The environmental scan. A fact-finding report of the Federal Glass Ceiling Commission. U.S. Government Printing Office, Washington, DC





- Feldman, R. S., & Garrison, M. (1993). *Understanding psychology*. New York: McGraw Hill
- Fenn, P., Lowe, D., & Speck, C. (1997). Conflict and dispute in construction. *Construction Management & Economics*, 15(6), 513-518.
- Fielden, S. L., Davidson, M. J., Gale, A. W., & Davey, C. L. (2000). Women in construction: The untapped resource. *Construction Management & Economics*, 18(1), 113-121.
- Fielden, S. L., Davidson, M. J., Gale, A., & Davey, C. L. (2001). Women, equality and construction. *Journal of Management Development*, 20(4), 293-305.
- Gale, A. W. (1994). Women in non-traditional occupations: The construction industry. *Women in Management Review*, 9(2), 3-14.
- Gale, A. W., & Skitmore, M. (1990). Women in the construction industry: A discussion on the findings of the two recent studies of the construction industry sector. *Building Economics and Construction Management*, 6, 209-221.
- Gann, D., & Senker, P. (1998). Construction skills training for the next millennium. *Construction Management & Economics*, 16(5), 569-580.
- Garcia, B. (2012). Análisis y prospectiva de la mujer peruana en las ciencias y la ingeniería. *Memorias IX Congreso Iberoamericano De Ciencia, Tecnología Y Género*, Sevilla, España.
- Gardiner, P. D., & Simmons, J. E. (1992). Analysis of conflict and change in construction projects. *Construction Management and Economics*, 10(6), 459-478.
- Ginige, K., Amaratunga, R., & Haigh, R. (2007). Gender stereotypes: A barrier for career development of women in construction. *Proceedings of the Built Environment Education Conference (BEECON 2007)*, 12-13 September, CEBE, London.
- Graham, M. E., & Hotchkiss, J. L. (2003). *Which Industries are the Best Employers for Women?: An Application of a New Equal Employment Opportunity Index* (No. 2003-11). Federal Reserve Bank of Atlanta.
- Greed, C. (2000). Women in the construction professions: Achieving critical mass. *Gender, Work & Organization*, 7(3), 181-196.
- Greed, C., & Reeves, D. (2005). Mainstreaming equality into strategic spatial policy making: Are town planners losing sight of gender? *Construction Management and Economics*, 23(10), 1059-1070.
- Guillaume, C., & Pochic, S. (2009). What would you sacrifice? Access to top management and the work–life balance. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 14-36.





- Hart, K. (1972). *Employment, Income and Inequality: A strategy for increasing productive employment in Kenya*. Geneva: International Labor Office.
- Headlam-Wells, J., & Mills, V. (1999). *Beyond the glass ceiling: A study of successful women managers in the UK*. Survey Report. University of Lincolnshire & Humberside.
- Heredia, E. B. (2004). Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales. *CIRIEC-España, Revista De Economía Pública, Social Y Cooperativa*, (50), 37-53.
- Heredia, E. B., López, A. R., & Catalá, M. S. (2000). Mujeres directivas ante el tercer milenio: El proyecto NOWDI XXI. *Papeles Del Psicólogo*, (75), 46-52.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Johnson, K. L. (2000). Part-time work for women: Does it really help balance work and family? *Human Resource Management*, 39(1), 17-32.
- Holloway, M. (1993). A lab of her own. *Scientific American*, 269, 94-103.
- Hossain, J. B., & Kusakabe, K. (2005). Sex segregation in construction organizations in bangladesh and thailand. *Construction Management and Economics*, 23(6), 609-619.
- Hughes, K. D. (1995). Women in non-traditional occupations. *Perspectives on Labour and Income*, 7(3), 14-19.
- ICEX. (2010). El sector de la construcción en Perú. *Informes Sectoriales - Oportunidades De Inversión Y Cooperación Empresarial*, 2014. Instituto Español de Comercio Exterior.
- INEI. (2014, Informe Técnico). Comportamiento de la economía peruana en el primer trimestre de 2014. *Producto Bruto Interno Trimestral, N° 2*, Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Isaacs, B. (2001). Mystery of the missing women engineers: A solution. *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*, 127(2), 85-91.
- Jaafar, M., Othman, R., & Jalali, A. (2014). Main determinations of female entrepreneurs in the construction industry in Malaysia. *Project Management Journal*, 45(1), 76-86.
- Jacobs, S. (1999). Trends in women's career patterns and in gender occupational mobility in Britain. *Gender, Work & Organization*, 6(1), 32-46.
- Kaewsri, N., & Tongthong, T. (2011). An investigation of Women Engineers in Non-Traditional Occupations in the Thai Construction Industry. *Australasian Journal of Construction Economics and Building*, 11(2), 1-21.





- Kaewsri, N., & Tongthong, T. (2014). Favorable female attributes in relation to career challenges of women engineers in the Thai construction industry. *International Journal of Construction Education and Research*, 10(3), 222-236.
- Kandola, R. S., & Fullerton, J. (1994). *Managing the mosaic: Diversity in action*. London: Institute of Personnel and Development.
- Kehinde, J., & Okoli, O. (2004). Professional women and career impediments in the construction industry in Nigeria. *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*, 130(2), 115-119.
- Langford, D., Hancock, M., Fellows, R., & Gale, A. (1995). *Human resources management in construction*. Harlow. Longmans.
- Ling, F. Y. Y., & Poh, Y. P. (2004). Encouraging more female quantity surveying graduates to enter the construction industry in Singapore. *Women in Management Review*, 19(8), 431-436.
- Lingard, H., & Lin, J. (2004). Career, family and work environment determinants of organizational commitment among women in the Australian construction industry. *Construction Management and Economics*, 22(4), 409-420.
- Loosemore, M., & Galea, N. (2008). Genderlect and conflict in the Australian construction industry. *Construction Management and Economics*, 26(2), 125-135.
- Madikizela, K., & Haupt, T. (2010). Influences on women's choices of careers in construction: A South African study. *Australasian Journal of Construction Economics and Building*, 10(1/2), 1-15.
- Manpower. (2014). *Encuesta de expectativas de empleo Manpower*. (No. Q4). Perú: Manpower. Recuperado de: www.manpowergroup.com/
- Maume, D. J. (1999). Occupational segregation and the career mobility of white men and women. *Social Forces*, 77(4), 1433-1459.
- McKeen, C. A., & Burke, R. J. (1994). The woman-friendly organization: Initiatives valued by managerial women. *Employee Counselling Today*, 6(6), 18-25.
- Menches, C. L., & Abraham, D. M. (2007). Women in construction—tapping the untapped resource to meet future demands. *Journal of Construction Engineering and Management*, 133(9), 701-707.
- MINAGRI. (2014). Recurso mineral. Ministerio de Agricultura y Riego del Perú. Recuperado de: www.minag.gob.pe/portal/sector-agrario/recursos-naturales/recurso-mineral.
- MINTRA. (2013). *Perú: Distribución de la PEA ocupada, según sexo y rama de actividad económica, 2001 - 2013*. Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.





- MINTRA. (2014). *Informe anual 2012 - la mujer en el mercado laboral peruano*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Monaci, M. (1997). *Genere e organizzazione: Questioni e modelli interpretativi*. Milano: Guerini e Associati.
- Morgan, C. S. (1992). College students' perceptions of barriers to women in science and engineering. *Youth & Society*, 24(2), 228-236.
- Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of america's largest corporations?* Reading, MA: Addison-Wesley.
- OIT. (2013). Definición de la transversalización de la perspectiva de género. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm.
- Okamoto, D., & England, P. (1999). Is there a supply side to occupational sex segregation? *Sociological Perspectives*, 42(4), 557-582.
- Ortiz, A. Y., Nicholls, G. M., & Leonard, K. M. (2014). Career stage analysis of women civil engineering faculty perceptions of job satisfaction. *Journal of Professional Issues in Engineering Education & Practice*.
- PROINVERSIÓN. (2014). *Reporte del proceso de promoción de la inversión privada*. Perú: Agencia de Promoción de la Inversión Privada. Recuperado de: www.proinversion.gob.pe/RepositorioAPS/0/0/JER/ESTADISTICAS_GRAL/Copia%20de%203_1_Reporte%20de%20Proyectos%20Todas%20las%20Modalidades%20a%20DICIEMBRE%202014-formato.pdf
- Rodríguez, A. (2010). *Igualdad de género en las empresas: Cómo avanzar con un programa de certificación de sistemas de Gestión de Equidad de Género*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Recuperado de: www.americalatinagenera.org/es/documentos/Manual_Igualdad_de_Genero_en_las_empresas.pdf
- Schein, V. E. (2007). Women in management: Reflections and projections. *Women in Management Review*, 22(1), 6-18.
- Segerman-Peck, L. M. (1991). *Networking and mentoring: A woman's guide*. Londres: Judy Piatkus Ltd.
- SERNANP. (2014). Perú: País megadiverso. *Comisión Nacional de Diversidad Biológica*. Recuperado de: www.sernanp.gob.pe/sernanp/archivos/imagenes/vida/Peru-%20Pais%20Megadiverso.pdf





- Simon, A. I. (2013). Children's perception of women in construction. *49th ASC Annual International Conference Proceeding, San Luis Obispo, California, USA*,
- Smith-Hunter, A. (2006). *Women entrepreneurs across racial lines: Issues of human capital, financial capital and network structures*. Edward Elgar Publishing.
- Sommerville, J., Kennedy, P., & Orr, L. (1993). Women in the UK construction industry. *Construction Management and Economics*, 11(4), 285-291.
- Standing, G. (1989). Global feminization through flexible labor. *World Development*, 17(7), 1077-1095.
- Tavira, N. B. (2002). El mercado de trabajo urbano y la participación femenina. Elementos teóricos y conceptuales. *Gaceta Laboral*, 8(3), 311-338.
- Toor, S., & Ofori, G. (2010). Women leaders breaking the glass ceiling in Singapore's construction industry. *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*, 137(1), 1-6.
- Townley, B. (1989). Selection and appraisal: Reconstituting 'social relations'? *New Perspectives on Human Resource Management*, 92-108. Routledge, London.
- Turrell, P., Wilkinson, S. J., Astle, V., & Yeo, S. (2002). A gender for change: The future for women in surveying. *FIG 2002: Proceedings of the 2002 International Federation of Surveyors Conference*, 1-12.
- Wentling, R. M. (1996). A study of the career development and aspirations of women in middle management. *Human Resource Development Quarterly*, 7(3), 253-270.
- Wernick, E. D. (1994). *Preparedness, career advancement, and the glass ceiling*. Washington, DC: U.S. Department of Labor Glass Ceiling Commission
- Whittock, M. (2002). Women's experiences of non-traditional employment: Is gender equality in this area a possibility? *Construction Management & Economics*, 20(5), 449-456.
- Williams, C. L. (1995). *Still a man's world: Men who do "women's work"* Univ of California Press.





CAPÍTULO 7

134

ANEXOS





7 . ANEXOS

ANEXO 1: LISTA DE TABLAS

TABLA 1: PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR Y FACTURACIÓN.....	26
TABLA 2: COMPORTAMIENTO DEL EMPLEO EN EL AÑO 2014	26
TABLA 3: TEORÍAS QUE EXPLICAN LA SEGREGACIÓN LABORAL POR GÉNERO.....	31
TABLA 4: TIPOLOGÍA DE ACOSO SEXUAL EN AMBIENTES DOMINADOS POR HOMBRES	35
TABLA 5: ESTEREOTIPOS NEGATIVOS COMUNES A LAS CARACTERÍSTICAS FEMENINAS	36
TABLA 6: CATEGORÍAS DE CLASIFICACIÓN DE ARTÍCULOS.....	52
TABLA 7: PREGUNTAS DE CARACTERIZACIÓN DEL ENCUESTADO	54
TABLA 8: MATRIZ DE FUENTES PARA LA ELABORACIÓN DE PREGUNTAS	55
TABLA 9: LISTA DE VARIABLES MEDIDAS	63
TABLA 10: CUADRO RESUMEN DE FIABILIDAD POR CONSTRUCTO	65
TABLA 11: ESTADÍSTICOS TOTALES DEL CONSTRUCTO BARRERAS ACTITUDINALES	66
TABLA 12: ESTADÍSTICOS TOTALES DEL CONSTRUCTO PERCEPCIÓN DEL SECTOR	67
TABLA 13: KMO Y PRUEBA DE BARTLETT PARA EL TOTAL DE LA MUESTRA	73
TABLA 14: VARIANZA TOTAL EXPLICADA DEL TOTAL DE LA MUESTRA	74
TABLA 15: MATRIZ DE COMPONENTES ROTADOS* DEL TOTAL DE LA MUESTRA.....	75
TABLA 16: KMO Y PRUEBA DE BARTLETT POR GÉNERO	78
TABLA 17: VARIANZA TOTAL EXPLICADA- HOMBRES	78
TABLA 18: VARIANZA TOTAL EXPLICADA- MUJERES	79
TABLA 19: MATRIZ DE COMPONENTES ROTADOS*- HOMBRES	80
TABLA 20: MATRIZ DE COMPONENTES ROTADOS*- MUJERES	81
TABLA 21: RESUMEN DEL MODELO ^F (TOTAL DE LA MUESTRA).....	84
TABLA 22: ANOVA ^B (TOTAL DE LA MUESTRA)	85
TABLA 23: COEFICIENTES DE REGRESIÓN PARCIAL ^A (TOTAL DE LA MUESTRA)	85
TABLA 24: RESUMEN DEL MODELO (TOTAL DE LA MUESTRA).....	86
TABLA 25: RESUMEN DEL MODELO ^E (HOMBRES).....	87
TABLA 26: RESUMEN DEL MODELO ^F (MUJERES).....	87
TABLA 27: ANOVA ^B (HOMBRES).....	87
TABLA 28: ANOVA ^B (MUJERES).....	88
TABLA 29: COEFICIENTES DE REGRESIÓN PARCIAL ^A (HOMBRES).....	88
TABLA 30: COEFICIENTES DE REGRESIÓN PARCIAL ^A (MUJERES).....	88
TABLA 31: RESUMEN DEL MODELO (HOMBRES).....	89
TABLA 32: RESUMEN DEL MODELO (MUJERES).....	89
TABLA 33: PRUEBA DE HOMOGENEIDAD DE VARIANZAS POR GÉNERO CON VALORES > 0,05	91
TABLA 34: PRUEBA DE HOMOGENEIDAD DE VARIANZAS POR GÉNERO CON VALORES < 0,05	91
TABLA 35: ANOVA DE UN FACTOR SIN DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS.....	92
TABLA 36: ANOVA DE UN FACTOR CON DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS.....	93
TABLA 37: PRUEBA DE HOMOGENEIDAD DE VARIANZAS POR EDAD CON VALORES < 0,05.....	98
TABLA 38: PRUEBA DE HOMOGENEIDAD DE VARIANZAS POR EDAD CON VALORES > 0,05.....	98
TABLA 39: ANOVA DE UN FACTOR SIN DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS.....	99
TABLA 40: ANOVA DE UN FACTOR CON DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS.....	100
TABLA 41: ANOVA DE UN FACTOR CON DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS - SUBSECTOR.....	103
TABLA 42: ANOVA DE UN FACTOR CON DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS - LABOR.....	103
TABLA 43: ANOVA DE UN FACTOR CON DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS – AÑOS DE EXPERIENCIA	103





ANEXO 1: LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: CRECIMIENTO DEL PBI CONSTRUCCIÓN.....	20
GRÁFICO 2: EVOLUCIÓN DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN EN US\$ MILLONES Y VARIACIÓN PORCENTUAL.....	20
GRÁFICO 3: DÉFICIT HABITACIONAL A NIVEL NACIONAL.....	22
GRÁFICO 4: CRECIMIENTO DE LOS CRÉDITOS HIPOTECARIOS Y EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN	24
GRÁFICO 5: TASAS DE VARIACIÓN ANUAL DE CRÉDITO HIPOTECARIO	25
GRÁFICO 6: CRÉDITO A PERSONAS NATURALES: ENERO 2010 – MARZO 2014	25
GRÁFICO 7: COMPORTAMIENTO DEL EMPLEO EN LOS ÚLTIMOS 9 AÑOS.....	27
GRÁFICO 8: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA EN EL PERÚ	28
GRÁFICO 9: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.....	28
GRÁFICO 10: DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	50
GRÁFICO 11: FASE TEÓRICA Y METODOLÓGICA.....	51
GRÁFICO 12: FASE DE VALIDACIÓN EMPÍRICA Y ANÁLITICA.....	53
GRÁFICO 13: MODO DE DIFUSIÓN EN REDES SOCIALES	56
GRÁFICO 14: MODO DE DIFUSIÓN A TRAVÉS DE CORREO ELECTRÓNICO	57
GRÁFICO 15: DEMOGRAFIA DE LA MUESTRA.....	58
GRÁFICO 16: MUESTRA ANALIZADA EN FUNCIÓN A EDAD Y GÉNERO	59
GRÁFICO 17: MUESTRA ANALIZADA EN FUNCIÓN A ESTADO CIVIL Y GÉNERO.....	59
GRÁFICO 18: MUESTRA ANALIZADA EN FUNCIÓN A SI TIENEN HIJOS O NO	60
GRÁFICO 19: IMPORTANCIA QUE DAN LOS INDIVIDUOS A SU CRECIMIENTO PROFESIONAL.....	60
GRÁFICO 20: MUESTRA ANALIZADA EN FUNCIÓN A PUESTO LABORAL Y GÉNERO.....	61
GRÁFICO 21: GRADO DE INSTRUCCIÓN DE LOS ENCUESTADOS.....	61
GRÁFICO 22: MUESTRA ANALIZADA RESPECTO A AÑOS DE EXPERIENCIA Y PUESTO LABORAL.....	62
GRÁFICO 23: SUBSECTOR DIVIDIDO EN FUNCIÓN A GÉNERO.....	62
GRÁFICO 24: TIEMPO ASIGNADO AL TRABAJO	63
GRÁFICO 25: TRATAMIENTO DE DATOS	64
GRÁFICO 26: EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN TIENE UNA MALA IMAGEN.....	68
GRÁFICO 27: LAS EXPECTATIVAS INICIALES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN CAMBIAN UNA VEZ SE INGRESA A TRABAJAR EN ESTE.....	68
GRÁFICO 28: LOS TRABAJOS DE CONSTRUCCIÓN SON MUY COMPETITIVOS POR NATURALEZA.....	68
GRÁFICO 29: EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN ES MUY CONFLICTIVO POR NATURALEZA.....	68
GRÁFICO 30: LOS TRABAJOS DE CONSTRUCCIÓN SON ESTRESANTES Y EXIGENTES.....	69
GRÁFICO 31: LOS TRABAJOS DE CONSTRUCCIÓN SE LLEVAN A CABO BAJO DURAS CONDICIONES LABORALES Y EN LARGAS JORNADAS LABORALES.....	69
GRÁFICO 32: ES DIFÍCIL COMBINAR EL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR, SI USTED TRABAJA EN LA CONSTRUCCIÓN.....	69
GRÁFICO 33: LAS MUJERES QUE TOMAN UNA PAUSA EN SU CARRERA (HIJOS) EXPERIMENTAN UNA PÉRDIDA EN EL ORDEN JERÁRQUICO.....	69
GRÁFICO 34: EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN NO TIENE TRABAJOS FLEXIBLES, GUARDERÍAS NI PLANES PARA LAS INTERRUPCIONES DE CARRERA.....	70
GRÁFICO 35: LAS MUJERES ENFRENTAN BARRERAS INVISIBLES EN EL DESARROLLO DE SU CARRERA.	70
GRÁFICO 36: EXISTEN REDES INFORMALES DENTRO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN FORMADAS POR HOMBRES.....	70
GRÁFICO 37: LAS MUJERES TIENEN MENOS OPORTUNIDADES PROFESIONALES QUE LOS HOMBRES.....	70
GRÁFICO 38: LOS HOMBRES TIENDEN A REALIZAR TRABAJOS DE CAMPO Y LAS MUJERES TRABAJOS LIGADOS A LA OFICINA.....	71
GRÁFICO 39: EXISTE LA CULTURA MASCULINA EN EL TRABAJO.....	71
GRÁFICO 40: LAS MUJERES SE ENFRENTAN AL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.....	71
GRÁFICO 41: LOS HOMBRES SON MÁS FÁCILMENTE ACEPTADOS EN EL TRABAJO QUE LAS MUJERES.....	71





GRÁFICO 42: LAS MUJERES DEBEN ADOPTAR ACTITUDES MASCULINAS PARA SER ACEPTADAS EN EL SECTOR..... 72

GRÁFICO 43: LAS MUJERES TIENEN MAYOR DIFICULTAD EN EL CONTROL DE LOS SUBORDINADOS EN COMPARACIÓN CON LOS HOMBRES. 72

GRÁFICO 44: LAS MUJERES TIENDEN A ESFORZARSE MÁS PARA LLEGAR A PUESTOS DE TRABAJO SIMILARES AL DE SUS COLEGAS HOMBRES. 72

GRÁFICO 45: LA CONDICIÓN DE MUJER PUEDE SUPONER EN ALGUNAS OCASIONES UNA VENTAJA FRENTE A SUS COLEGAS HOMBRES. 72

GRÁFICO 46: GRÁFICO DE SEDIMENTACIÓN DEL TOTAL DE LA MUESTRA 76

GRÁFICO 47: REAJUSTE DE COMPONENTES PRINCIPALES..... 77

GRÁFICO 48: GRÁFICO DE SEDIMENTACIÓN - HOMBRES..... 82

GRÁFICO 49: GRÁFICO DE SEDIMENTACIÓN – MUJERES..... 82

GRÁFICO 50: COMPONENTES PRINCIPALES EN FUNCIÓN AL GÉNERO - HOMBRES..... 83

GRÁFICO 51: COMPONENTES PRINCIPALES EN FUNCIÓN AL GÉNERO - MUJERES..... 83

GRÁFICO 52: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – GÉNERO 94

GRÁFICO 53: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – GÉNERO 94

GRÁFICO 54: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – GÉNERO 95

GRÁFICO 55: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – GÉNERO 95

GRÁFICO 56: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – GÉNERO 96

GRÁFICO 57: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – GÉNERO 96

GRÁFICO 58: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – GÉNERO 96

GRÁFICO 59: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – GÉNERO 97

GRÁFICO 60: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – GÉNERO 97

GRÁFICO 61: ANÁLISIS DE VARIANZA EN FUNCIÓN AL GÉNERO 97

GRÁFICO 62: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – EDAD 100

GRÁFICO 63: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – EDAD 101

GRÁFICO 64: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – EDAD 101

GRÁFICO 65: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – EDAD 102

GRÁFICO 66: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – EDAD 102

GRÁFICO 67: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – SUBSECTOR 104

GRÁFICO 68: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – SUBSECTOR 104

GRÁFICO 69: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – SUBSECTOR 105

GRÁFICO 70: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – LABOR 105

GRÁFICO 71: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – AÑOS DE EXPERIENCIA..... 106

GRÁFICO 72: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – AÑOS DE EXPERIENCIA..... 106

GRÁFICO 73: MEDIAS Y 95% DE FISHER LSD – AÑOS DE EXPERIENCIA..... 107



ANEXO 3: TABLAS DE FRECUENCIAS

El sector de la construcción tiene una mala imagen.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	52	5,4	12,1	12,1
<i>En desacuerdo</i>	199	22,6	46,4	58,5
<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</i>	79	24,2	18,4	76,9
<i>De acuerdo</i>	90	38,7	21,0	97,9
<i>Totalmente de acuerdo</i>	9	9,1	2,1	100,0
<i>Total</i>	429	100,0	100,0	

Las expectativas iniciales del sector de la construcción cambian una vez se ingresa a trabajar en este.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	20	4,7	4,7	4,7
<i>En desacuerdo</i>	116	27,0	27,0	31,7
<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</i>	79	18,4	18,4	50,1
<i>De acuerdo</i>	196	45,7	45,7	95,8
<i>Totalmente de acuerdo</i>	18	4,2	4,2	100,0
<i>Total</i>	429	100,0	100,0	

Los trabajos de construcción son muy competitivos por naturaleza.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	19	4,4	4,4	4,4
<i>En desacuerdo</i>	32	7,5	7,5	11,9
<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</i>	47	11,0	11,0	22,8
<i>De acuerdo</i>	252	58,7	58,7	81,6
<i>Totalmente de acuerdo</i>	79	18,4	18,4	100,0
<i>Total</i>	429	100,0	100,0	

El sector de la construcción es muy conflictivo por naturaleza.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	12	2,8	2,8	2,8
<i>En desacuerdo</i>	110	25,6	25,6	28,4
<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</i>	98	22,8	22,8	51,3
<i>De acuerdo</i>	170	39,6	39,6	90,9
<i>Totalmente de acuerdo</i>	39	9,1	9,1	100,0
<i>Total</i>	429	100,0	100,0	

Los trabajos de construcción son estresantes y exigentes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	12	2,8	2,8	2,8
<i>En desacuerdo</i>	122	28,4	28,4	31,2
<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</i>	66	15,4	15,4	46,6
<i>De acuerdo</i>	196	45,7	45,7	92,3
<i>Totalmente de acuerdo</i>	33	7,7	7,7	100,0
<i>Total</i>	429	100,0	100,0	

Los trabajos de construcción se llevan a cabo bajo duras condiciones laborales y en largas jornadas laborales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	13	3,0	3,0	3,0
<i>En desacuerdo</i>	104	24,2	24,2	27,3
<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</i>	85	19,8	19,8	47,1
<i>De acuerdo</i>	181	42,2	42,2	89,3
<i>Totalmente de acuerdo</i>	46	10,7	10,7	100,0
<i>Total</i>	429	100,0	100,0	

Es difícil combinar el trabajo y la vida familiar, si usted trabaja en la construcción.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	24	5,6	5,6	5,6
<i>En desacuerdo</i>	120	28,0	28,0	33,6
<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</i>	51	11,9	11,9	45,5
<i>De acuerdo</i>	183	42,7	42,7	88,1
<i>Totalmente de acuerdo</i>	51	11,9	11,9	100,0
<i>Total</i>	429	100,0	100,0	

Las mujeres que toman una pausa en su carrera (hijos) experimentan una pérdida en el orden jerárquico.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	23	5,4	5,4	5,4
<i>En desacuerdo</i>	97	22,6	22,6	28,0
<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</i>	104	24,2	24,2	52,2
<i>De acuerdo</i>	166	38,7	38,7	90,9
<i>Totalmente de acuerdo</i>	39	9,1	9,1	100,0
<i>Total</i>	429	100,0	100,0	

El sector de la construcción no tiene trabajos flexibles, guarderías ni planes para las interrupciones de carrera.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	19	4,4	4,4	4,4
<i>En desacuerdo</i>	60	14,0	14,0	18,4
<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</i>	65	15,2	15,2	33,6
<i>De acuerdo</i>	210	49,0	49,0	82,5
<i>Totalmente de acuerdo</i>	75	17,5	17,5	100,0
<i>Total</i>	429	100,0	100,0	

Las mujeres enfrentan barreras invisibles en el desarrollo de su carrera.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	25	5,8	5,8	5,8
<i>En desacuerdo</i>	98	22,8	22,8	28,7
<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</i>	91	21,2	21,2	49,9
<i>De acuerdo</i>	182	42,4	42,4	92,3
<i>Totalmente de acuerdo</i>	33	7,7	7,7	100,0
<i>Total</i>	429	100,0	100,0	

Existen redes informales dentro del sector de la construcción formadas por hombres.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	12	2,8	2,8	2,8
<i>En desacuerdo</i>	68	15,9	15,9	18,6
<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</i>	88	20,5	20,5	39,2
<i>De acuerdo</i>	210	49,0	49,0	88,1
<i>Totalmente de acuerdo</i>	51	11,9	11,9	100,0
<i>Total</i>	429	100,0	100,0	

Las mujeres tienen menos oportunidades profesionales que los hombres.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	43	10,0	10,0	10,0
<i>En desacuerdo</i>	147	34,3	34,3	44,3
<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</i>	88	20,5	20,5	64,8
<i>De acuerdo</i>	125	29,1	29,1	93,9
<i>Totalmente de acuerdo</i>	26	6,1	6,1	100,0
<i>Total</i>	429	100,0	100,0	

Los hombres tienden a realizar trabajos de campo y las mujeres trabajos ligados a la oficina.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	28	6,5	6,5	6,5
<i>En desacuerdo</i>	107	24,9	24,9	31,5
<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</i>	84	19,6	19,6	51,0
<i>De acuerdo</i>	172	40,1	40,1	91,1
<i>Totalmente de acuerdo</i>	38	8,9	8,9	100,0
<i>Total</i>	429	100,0	100,0	

Existe la cultura masculina en el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	18	4,2	4,2	4,2
<i>En desacuerdo</i>	54	12,6	12,6	16,8
<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</i>	74	17,2	17,2	34,0
<i>De acuerdo</i>	237	55,2	55,2	89,3
<i>Totalmente de acuerdo</i>	46	10,7	10,7	100,0
<i>Total</i>	429	100,0	100,0	

Las mujeres se enfrentan al acoso sexual en el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	17	4,0	4,0	4,0
<i>En desacuerdo</i>	56	13,1	13,1	17,0
<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</i>	85	19,8	19,8	36,8
<i>De acuerdo</i>	216	50,3	50,3	87,2
<i>Totalmente de acuerdo</i>	55	12,8	12,8	100,0
<i>Total</i>	429	100,0	100,0	

Los hombres son más fácilmente aceptados en el trabajo que las mujeres.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	24	5,6	5,6	5,6
<i>En desacuerdo</i>	77	17,9	17,9	23,5
<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</i>	85	19,8	19,8	43,4
<i>De acuerdo</i>	190	44,3	44,3	87,6
<i>Totalmente de acuerdo</i>	53	12,4	12,4	100,0
<i>Total</i>	429	100,0	100,0	

Las mujeres deben adoptar actitudes masculinas para ser aceptadas en el sector.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	37	8,6	8,6	8,6
<i>En desacuerdo</i>	152	35,4	35,4	44,1
<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</i>	83	19,3	19,3	63,4
<i>De acuerdo</i>	130	30,3	30,3	93,7
<i>Totalmente de acuerdo</i>	27	6,3	6,3	100,0
<i>Total</i>	429	100,0	100,0	

Las mujeres tienen mayor dificultad en el control de los subordinados en comparación con los hombres.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	28	6,5	6,5	6,5
<i>En desacuerdo</i>	121	28,2	28,2	34,7
<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</i>	78	18,2	18,2	52,9
<i>De acuerdo</i>	165	38,5	38,5	91,4
<i>Totalmente de acuerdo</i>	37	8,6	8,6	100,0
<i>Total</i>	429	100,0	100,0	

Las mujeres tienden a esforzarse más para llegar a puestos de trabajo similares al de sus colegas hombres.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	22	5,1	5,1	5,1
<i>En desacuerdo</i>	102	23,8	23,8	28,9
<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</i>	82	19,1	19,1	48,0
<i>De acuerdo</i>	169	39,4	39,4	87,4
<i>Totalmente de acuerdo</i>	54	12,6	12,6	100,0
<i>Total</i>	429	100,0	100,0	

La condición de mujer puede suponer en algunas ocasiones una ventaja frente a sus colegas hombres.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<i>Totalmente de acuerdo</i>	28	6,5	6,5	6,5
<i>De acuerdo</i>	197	45,9	45,9	52,4
<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</i>	92	21,4	21,4	73,9
<i>En desacuerdo</i>	94	21,9	21,9	95,8
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	18	4,2	4,2	100,0
<i>Total</i>	429	100,0	100,0	



ANEXO 4: ENCUESTA

BARRERAS PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS MUJERES CUALIFICADAS EN EL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN PERUANO

La Universidad Politécnica de Valencia (España) está llevando a cabo esta investigación, en la cual se estudian las barreras que impiden a las mujeres ingresar, permanecer o desarrollarse profesionalmente dentro del sector de la construcción.

En la actualidad la economía peruana emplea a más de 6 millones de mujeres que representan casi el 50% de la fuerza de trabajo. Sin embargo, las mujeres aún tienen una tasa de participación especialmente baja en el sector de la construcción.

El objetivo de esta encuesta es identificar las principales barreras a las que se enfrentan las mujeres en el sector de la construcción peruano, con la finalidad de proponer recomendaciones sobre cómo se pueden reducir o eliminar estas barreras, a modo que el porcentaje de mujeres en el sector se incremente.

***Obligatorio**

Participación

Su participación es muy valiosa y totalmente voluntaria. Se estima que el tiempo necesario para rellenar la encuesta oscila entre 5 a 10 minutos. Esta encuesta es anónima. La información proporcionada es estrictamente confidencial. En las publicaciones, la información se presentará de forma agregada

Información

Urpi Barreto Rivera
Aspirante a M.Sc
Universidad Politécnica de Valencia, Camino de Vera s/n 46022 Valencia
urbarri@upv.es
0034651592353

Dr. Eugenio Pellicer Armiñana
Profesor Titular de Universidad
Universidad Politécnica de Valencia, Camino de Vera s/n, 46022
Valencia (España)
pellicer@upv.es

Dr. Andrés Carrión García
Profesor Titular de Universidad
Universidad Politécnica de Valencia, Camino de Vera s/n, 46022
Valencia (España)
acarrion@eio.upv.es



INFORMACIÓN GENERAL

1. Edad *

Marca solo un óvalo.

- < 21 años
- 21 - 25 años
- 26 - 30 años
- 31 - 35 años
- 36 - 40 años
- 41 - 45 años
- 46 - 50 años
- 51 - 55 años
- 56 - 60 años
- 61 - 65 años
- > 66 años

2. Género *

Marca solo un óvalo.

- Masculino
- Femenino

3. Estado Civil *

Marca solo un óvalo.

- Soltero(a)
- Casado(a) / Conviviente
- Separado(a) / Divorciado(a)
- Viudo(a)

4. **Número de hijos ***

Marca solo un óvalo.

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4 o más

5. **¿Está dentro de su plan de vida tener hijos? ***

Marca solo un óvalo.

- No
- Si, dentro de los próximos 5 años
- Si, en los próximos 10 años o más

6. **Si su pareja también tiene un trabajo remunerado, considera usted que: ***

Marca solo un óvalo.

- Mi carrera es más importante
- La carrera de mi pareja es más importante
- Las dos carreras son de igual importancia

7. **Estudios realizados ***

Marca solo un óvalo.

- Superior No Universitaria
- Superior Universitaria
- Estudios de Post Grado
- Maestría
- Doctorado
- Otro:

8. **Labor en la que actualmente se desempeña o desempeñó en los últimos 5 años: ***

Marca solo un óvalo.

- Técnico (Proyectista, Planificador, Asistente, Oficina Técnica, Consultor, etc.)
- Supervisión (Supervisor, Profesor Universitario, Consultor de Gestión, etc.)
- Mando Intermedio (Residente de obra, Admnistrador de contrato, etc.)
- Directivo (Socios de la empresa, Director , Gerente, etc.)

9. **Tiempo de trabajo ***

Marca solo un óvalo.

- Tiempo parcial
- Tiempo completo

10. **Años de experiencia ***

Marca solo un óvalo.

- <5 años
- 6 - 10 años
- 11 - 15 años
- 16 - 20 años
- >21 años

11. **Subsector ***

Marca solo un óvalo.

- Constructora
- Consultora (ingeniería)
- Sector público
- Independiente
- Otro:

12. **Número de trabajadores de su organización ***

Marca solo un óvalo.

- menos de 10
- 11 a 50
- de 50 a 200
- más de 200
- Otro:

13. **¿Pertenece usted a algún colegio profesional? ***

CIP: Colegio de Ingenieros del Perú

Marca solo un óvalo.

- No estoy colegiado
- CIP - Lima
- CIP - La Libertad
- CIP - Cusco
- CIP - Arequipa
- CIP - Lambayeque
- CIP - Cajamarca
- CIP - Ica
- CIP - Piura
- CIP - Puno
- CIP - Otro
- Colegio de Arquitectos del Perú
- Otros colegios

14. **Percepción del Sector ***

Marcar el grado con el que está de acuerdo con la declaración.

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
El sector de la construcción tienen una mala imagen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las expectativas iniciales del sector de la construcción cambian una vez se ingresa a trabajar en este.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los trabajos de construcción son muy competitivos por naturaleza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El sector de la construcción es muy conflictivo por naturaleza.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. **Condiciones de trabajo ***

Marcar el grado con el que está de acuerdo con la declaración.

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Los trabajos de construcción son estresantes y exigentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los trabajos de construcción se llevan a cabo bajo duras condiciones laborales y en largas jornadas laborales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. **Barreras actitudinales ***

Marcar el grado con el que está de acuerdo con la declaración.

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Existen redes informales dentro del sector de la construcción formadas por hombres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El sector de la construcción no tiene trabajos flexibles, guarderías ni planes para las interrupciones de carrera.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las mujeres que toman una pausa en su carrera (hijos) experimentan una pérdida en el orden jerárquico.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las mujeres tienen menos oportunidades profesionales que los varones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Es difícil combinar el trabajo y la vida familiar, si usted trabaja en la construcción.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las mujeres se enfrentan al acoso sexual en el trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La condición de mujer puede suponer en algunas ocasiones una ventaja frente a sus colegas varones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las mujeres deben adoptar actitudes masculinas para ser aceptadas en el sector.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las mujeres tienden a esforzarse más para llegar a puestos de trabajo similares al de sus colegas masculinos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las mujeres enfrentan barreras invisibles en el desarrollo de su carrera.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los varones son más fácilmente aceptados en el trabajo que las mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las mujeres tienen mayor dificultad en el control de los subordinados en comparación con los varones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existe la cultura masculina en el trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los hombres tienden a realizar trabajos de	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

campo y las
mujeres trabajos
ligados a la
oficina.



COMENTARIOS

17. **Si usted tiene alguna recomendación, experiencia personal o comentario puede llenarlo en el recuadro inferior. (opcional)**

Muchas gracias

.....

.....

.....

.....

.....

18. **Deseo recibir los resultados de esta investigación al siguiente correo electrónico (opcional):**

.....

Con la tecnología de

