



Factores que afectan el liderazgo de las mujeres en el sector de la construcción

En el marco del Curso internacional titulado:

Gerencia de Proyectos y Pensamiento Estratégico (Virtual)

Celebrado en la ciudad de *Orlando, Florida* entre el *08 de noviembre* del año *2021* y el *12 de diciembre* del año *2021*.

Presentado por:

Lucy Carolina Castro Pinzón

Universidad Militar Nueva Granada
Facultad de Ingeniería Campus Nueva Granada
Programa Académico de Ingeniería *Civil*
Cajicá, Colombia
Enero de 2.022

Factores que afectan el liderazgo de las mujeres en el sector de la construcción

Lucy Carolina Castro Pinzón

Ensayo científico-académico para obtener el título de:
Ingeniera Civil

Universidad Militar Nueva Granada
Facultad de Ingeniería Campus Nueva Granada
Programa Académico de Ingeniería *Civil*
Cajicá, Colombia
Enero de 2.022

Factores que afectan el liderazgo de las mujeres en el sector de la construcción

PARTE I: INTRODUCCIÓN

El presente manuscrito se desarrolla con el fin de cumplir con el requisito de grado para optar al título de Ingeniera Civil, donde se relaciona el tema de liderazgo, visto y estudiado en el curso internacional denominado “Gerencia de Proyectos y Pensamiento Estratégico (Virtual)” entre el día 08 de noviembre y el 12 de diciembre del año 2021, y su relación con en el sector de la construcción, vinculado con la carrera universitaria en mención.

La indagación acerca de los retos a los que se enfrentan continuamente la mayoría de mujeres al momento de liderar en el sector de la construcción constituye el objetivo principal de este escrito. Por lo que, inicialmente se abarcará de forma conceptual la definición de líder, que según el diccionario de Cambridge, es “aquella persona que toma el control de un grupo, país o situación”, característica que se ha atribuido en gran parte al género masculino, puesto que, *Eagly, et al. (1990)* indica que, a las mujeres líderes se les ha evaluado más desfavorablemente, en comparación con los hombres.

Por consiguiente, tenemos que, el sector de la construcción, siendo una de las industrias más importantes para el desarrollo económico y social del país, es; después de las canteras y la minería, uno de los sectores que se ha dado a conocer por contar con una cultura organizativa dominada por hombres, debido a que, desde hace mucho tiempo, desde que se constituyeron las organizaciones y los sistemas de gestión, el género masculino ha representado gran parte de la mano de obra de esta industria. Convirtiéndose en uno de los factores que han impedido que las mujeres ocupen puestos de dirección y liderazgo, además de estereotipos, prejuicios, entre otros, que se presentan continuamente.

Pero, la industria ha venido cambiando, empresas como Argos en Colombia le apuestan a la contratación de mujeres para el desarrollo de sus actividades técnicas, mitigando así las brechas sociales o laborales, lo cual, según (*Ortiz, 2021*) esta estrategia ha permitido el aumento de la productividad de la organización, pues

según lo indica en su conferencia del 23 de marzo de 2021, en alianza con el grupo PROCEMCO, las mujeres cuentan con las mismas capacidades que los hombres.

Y, aunque los retos a los que se enfrentan continuamente la mayoría de mujeres al momento de liderar en el sector de la construcción han disminuido, aún hay un gran camino por recorrer, en el que se espera mitigar las brechas laborales existentes, contribuyendo así al cambio de pensamiento, cultura o perspectiva que se tiene actualmente, donde se cree que cuenta con más seriedad la palabra de un hombre que la de una mujer, o que al contratar una mujer, la empresa tendrá pérdidas económicas debido a la maternidad o cuidado de sus familiares, por lo que, es importante que las diferentes empresas e instituciones gubernamentales se unan para contribuir a una sociedad con mayor equidad de género en el ámbito laboral.

Por otra parte, cabe resaltar que, la primera ingeniera civil del mundo Elisa Leonida Zamfirescu (1912) y las primeras ingenieras civiles de Colombia: Sonny Jiménez de Tejada (1946) y Guillermina Uribe Bone (1948) se convirtieron en un hito importante de liderazgo en el sector de la construcción, puesto que, tuvieron que pasar y superar diferentes obstáculos y dificultades para poder adquirir su título universitario y poder desempeñar sus labores ingenieriles, en una época en la que las mujeres eran discriminadas y consideradas únicamente para la realización de labores domésticas, crianza y cuidado de sus hijos; siendo un ejemplo a seguir para las demás mujeres que quisieran estudiar, superarse a sí mismas y superar aquella cultura y estereotipos que ha abrumado a la sociedad desde hace bastante tiempo.

PARTE II: PLANETAMIENTO DE LA TESIS

Por tradición, nos hemos acostumbrado a relacionar el género de las personas con las tareas que se espera que desempeñen laboralmente, como es el caso de la construcción, donde culturalmente se ha considerado que el hombre es el indicado para trabajar en dicha industria, debido a la fuerza y destreza que se requiere para la realización de sus labores físicas, lo que me lleva a pensar que, además de esto, existen otros factores que históricamente han impedido que las mujeres expongan y demuestren sus habilidades al ocupar puestos de liderazgo.

Pero, si miramos este tema desde un punto de vista neutro, no tiene lógica, puesto que, tanto la mujer como el hombre ponen su sello personal en cada una de las obras. Puesto que, lo que ha hecho grande a la especie humana ha sido la capacidad para integrar los conocimientos de diferentes áreas, con el fin de crear construcciones más eficaces. Por lo que, en la industria de la construcción, no habría que mirar el género de las personas sino la capacidad y el conocimiento para enfrentar y solucionar los problemas que se puedan llegar a presentar. De modo que se me hace necesario la consulta de diversos autores en torno a dicho tema.

Por consiguiente, ya para entrar en el desarrollo de este manuscrito, es importante indagar acerca de otras percepciones que se han establecido acerca del liderazgo, por lo que, al abarcarlo de forma conceptual para un ámbito empresarial, encontramos que, es aquel proceso en el que una persona puede influir en un grupo de empleados para alcanzar un objetivo que se tenga en común (*Northouse, 2004*), que a diferencia de otros cargos, los líderes son aquellos que crean, prevén y dan forma al cambio centrándose en hacer lo correcto, y dirigiendo a su grupo de trabajo hacia un mismo fin.

Por su parte, la ingeniería civil de la que la hace parte como actividad esencial la construcción en su labor de diseño y construcción de diferentes tipos de estructuras ha contribuido al cambio y avance de Colombia, teniendo como ejemplo, las vías que se han terminado en las últimas décadas, las cuales han mejorado la conectividad entre regiones, y han contribuido al desarrollo económico y social de la nación.

Además, la construcción de viviendas ha generado impactos positivos en la población, puesto que, dichos proyectos han contribuido al mejoramiento de la calidad de vida de las personas, que según Camacol en el artículo publicado el 22 de abril de 2021 en la revista semana, se iniciarían aproximadamente 37.000 unidades de vivienda en el año 2021. Asimismo, la construcción de hospitales, colegios, estructuras de acueducto y alcantarillado, incorporan otros beneficios para la población, como un mejor acceso a la educación, salud y saneamiento básico.

Debido a lo anterior, la construcción es considerada como una industria basada en proyectos que implican un amplio trabajo en equipo y que requiere del liderazgo de personas con características y habilidades necesarias para la toma adecuada de decisiones y la dirección del grupo hacia un mismo objetivo que debe ser planteado antes de iniciar el proyecto, un ejemplo de esto, es la construcción y culminación de una estructura en un tiempo determinado.

Pero, estos cargos de liderazgo, han sido asumidos en su mayor parte por personas de género masculino, debido a que, al pensar en una industria que sea dominada por hombres, el subconsciente nos señala como una de ellas al sector de la construcción, y efectivamente es así, puesto que, existen diferentes datos estadísticos que lo confirman, uno de estos son los suministrados por el Consejo de Formación de la Industria de la Construcción (*CITB, 2003*), el cual nos indica que las mujeres constituyen sólo el 9% de la mano de obra de la construcción, siendo el 84% de estas mujeres las que ocupan puestos de secretaría, el 10% como profesionales y el 6% que resta son las encargadas de la parte comercial.

Otra de las estadísticas es la suministrada por la arquitecta Nohora Arbeláez, en la Women in Concrete Alliance de PROCEMCO, quien indicó que para el año 2020, en Estados Unidos el porcentaje de mujeres en el sector de la construcción era del 15%, seguido de Canadá quien contaba para dicho año con un 12%, México 10%, Colombia 5,9% y Reino Unido 1.9%.

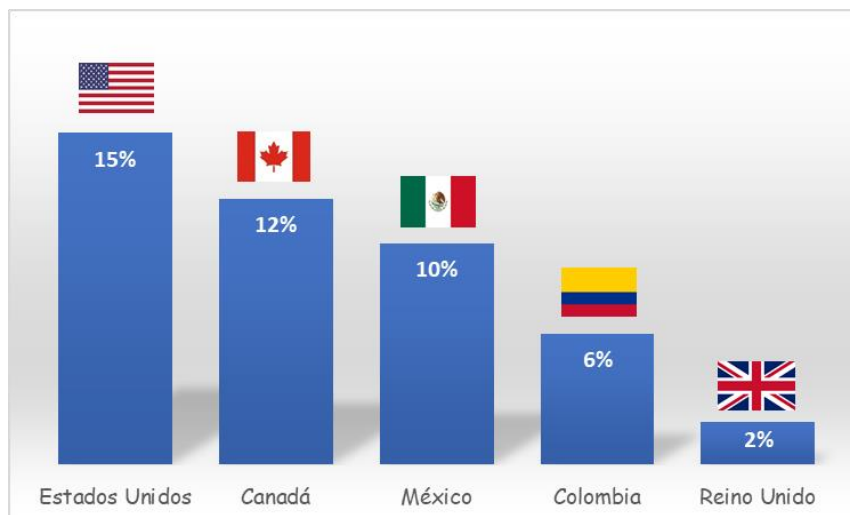


Ilustración 1. Porcentaje de mujeres en el sector de la construcción en algunos países según PROCEMCO. [Fuente propia]

Por consiguiente, la Cámara Colombiana de la Construcción y la Alcaldía de Bogotá, en una publicación realizada en la revista Semana el 26 de abril del 2021, indicaron que, del personal que trabaja en el sector de la construcción en Bogotá, tan solo el 9,9% son mujeres y el 90,1% son hombres, siendo de una relación de casi 1:9.

Por lo que, además de ser una industria dominada por hombres, hay diferentes factores que le impiden a la mujer adquirir o llegar a ocupar puestos de liderazgo, como por ejemplo: estereotipos, maternidad, prejuicios, falta de experiencia, falta de posibilidades u oportunidades, y desigualdad de género.

Iniciando, con las pocas oportunidades que se presentan en el sector de la construcción para el ascenso de las mujeres en la jerarquía organizacional, lo cual está relacionado con los requerimientos o simplemente con que éstas tienen que hacer un mayor esfuerzo en comparación con sus colegas de género masculino para acceder a oportunidades semejantes.

Pues, la misma sociedad ha ido generando estereotipos de género conformados por expectativas y juicios generalizados sobre las personas basados en la pertenencia a un grupo en específico, tanto así que, (Feldman, 1999) indica que culturalmente la sociedad ha determinado acerca del papel que se espera que desempeñen las mujeres o los hombres laboralmente.

Por esta razón, *Ragins, et al. (1998)* cita la cultura organizativa como uno de los principales obstáculos para el ascenso de las mujeres a cargos que requieren de liderazgo en las empresas de construcción, puesto que, por valores corporativos tradicionales, estas organizaciones se han basado en la implementación de personal masculino para este tipo de puestos. Y esto es debido a que desde hace mucho tiempo, según lo afirma *Snyder, et al. (2014)* las mujeres en la industria de la construcción han sido percibidas como débiles, sumisas y sensibles, por lo que consideran que estos rasgos están asociados con la incompetencia, convirtiéndose en una categorización estereotípicamente injusta que trae consigo prejuicios hacia las mujeres con respecto a su liderazgo.

Otro estereotipo referente a las mujeres que a menudo funciona como barrera para el ascenso a cargos de liderazgo, es el de creer que tiene menos seriedad la palabra de una mujer, puesto que, en diferentes ocasiones se considera que no se ajustan al estereotipo masculino de liderazgo como la apariencia física, tono y timbre de voz. Ya que, en muchas de las organizaciones pertenecientes al sector de la construcción, las mujeres son consideradas como desviadas por sus características innatas.

Por otra parte, la maternidad es otro de los factores que influye en la baja tasa de participación laboral de las mujeres en temas de liderazgo, por lo que, la mayoría de ellas han buscado un equilibrio entre sus actividades laborales y sus actividades familiares, puesto que, esperan tener una familia feliz junto con una carrera laboral exitosa, el cual se convierte en gran reto, con diferentes obstáculos, ya que, desde el momento de aplicar a una vacante laboral, la empresa ya está pensando en pérdida de tiempo, pérdidas económicas o consideran que los obreros no van a tomar en serio a una líder que va estar intermitente en la obra debido a las revisiones médicas durante su embarazo o al cambio de líder durante 18 semanas debido a la licencia de maternidad establecido en el artículo 236 del código sustantivo del trabajo.

Adicional a esto, las mujeres muchas veces tienen que lidiar con las labores domésticas, cuidado y escuela de los niños, por tal motivo, al ingresar en el mercado

laboral parece como si las mujeres fuesen consideradas con súper poderes, de poder estar diferentes lugares al tiempo, sin cansarse, sin necesitar de descanso, ni recreación.

Por ende, debido a que la mayoría de las organizaciones de la construcción tienden a tratar la familia y el trabajo como aspectos diferentes, la maternidad y crianza de los hijos, se convierten en algunos casos, en otra de las barreras de las mujeres para alcanzar el éxito al momento de ocupar puestos de alta dirección.

Pero, posiblemente existen otros obstáculos que superar en el sector de la construcción, para que las mujeres tengan un normal acceso a los puestos de liderazgo, por lo que, de allí la importancia de implementar nuevas políticas dentro y fuera de las organizaciones que ayuden a evitar la segregación laboral.

PARTE III: DISCUSION

Luego de revisar diferentes documentos de estudios que se han llevado a cabo en la industria de la construcción acerca de algunos de los retos a los que se enfrentan continuamente las mujeres al momento de liderar, encontramos las conclusiones de varios de los autores, que comparten gran parte del tema seleccionado, los cuales están relacionados a continuación.

Inicialmente tenemos que, según *Amarutanga, et al. (2006)*, para que las organizaciones dedicadas al desarrollo de proyectos (como es el caso de aquellas inscritas al sector de la construcción) sean eficaces, es necesario contar con una gestión competente y un liderazgo capacitado, donde las personas seleccionadas para dichos cargos tengan la capacidad y las habilidades necesarias para: trabajar en equipo, comunicarse asertivamente, delegar funciones y responsabilidades, gestionar y distribuir adecuadamente el tiempo, comprender a las personas y al trabajo que se esté realizando, tomar adecuadamente las decisiones ante situaciones intensas, entre otras.

Por lo que, cabe resaltar que dichas características no están relacionadas a ningún género en específico, puesto que, tanto los hombres como las mujeres cuentan con las mismas capacidades para liderar (Ortiz, 2021). Sin embargo, históricamente, las organizaciones pertenecientes a la industria de la construcción relacionan de una forma estereotípicamente injusta dichas cualidades con el personal masculino.

Por tal razón, *Fielden, et al. (2000)* indica que, en el sector de la construcción, son pocas las mujeres que realizan sus labores en categorías como la administrativa o la directiva debido a que éstas se encuentran en una mayor parte en puestos comerciales o especializados, por lo que *Vinnicombe, et al. (2002)*, afirma también, que al ser escasas las mujeres que ocupan puestos de alto nivel, éstas se consideran como un grupo vulnerable o simplemente como una minoría *Cortis, et al. (2005)*.

Además, *Fielden, et al. (2000)* afirma que continuamente a las mujeres se les asignan actividades relacionadas con entornos masculinos con el fin de probar su

capacidad, o simplemente se les exige mayormente a una mujer que ocupe estos cargos en comparación a un hombre, a lo cual dicho autor describe que las mujeres al negarse a desarrollar dichas actividades son acusadas de incompetentes o débiles, por tal razón, *Arcela, et al. (2016)* informa que estos y demás prejuicios que enlazan las conductas y rasgos masculinos con el desempeño en la realización de actividades de liderazgo constituyen uno de los principales obstáculos a los que se enfrentan las mujeres a la hora de acceder a cargos ejecutivos o de dirección.

Por otra parte, tenemos que, otro de los factores de gran influencia en el éxito o fracaso de las mujeres líderes en la construcción es la cultura abiertamente masculina y los valores organizacionales masculinos del sector, además de directivos veteranos que crecieron en una sociedad donde la mujer era menos visible o una "red de viejos amigos" que funciona bien al momento de preservar o recompensar los favores recibidos con ubicar amigos o familiares hombres en la cima de la organización.

Por esto, *Ragins et al. (1998)* citan la cultura organizativa como otra de las barreras principales que evitan el normal ascenso de las mujeres a la alta dirección, describiendo el entorno de la construcción como inhóspito y excluyente, además, *Amaratunga, et al. (2006)*, afirma que la cultura organizativa en la construcción está esencialmente sesgada por el género, ya que los hombres han representado la mayoría de la mano de obra dentro de esta industria.

También, *Amaratunga, et al. (2006)*, indican que el sector de la construcción requiere de largas jornadas laborales, trabajo fuera de casa, inestabilidad geográfica, entre otros, por lo que, las mujeres encuentran en esto un obstáculo al momento de querer atender sus compromisos familiares junto con los laborales, (*Watts, 2007*), tomándose como una desventaja en comparación con los hombres profesionales, puesto que, la mujer cuenta con una responsabilidad adicional, debido a que la mayor parte de la carga de la crianza de los hijos aún sigue recayendo en las madres.

Por lo que, según *Amaratunga, et al. (2006)*, las mujeres líderes reconocen la importancia de la comprensión por parte de los empleadores durante los períodos

críticos e imprevistos, además de la implementación de políticas de maternidad más flexibles y mejor estructuradas que ayuden a reforzar su interés por continuar su carrera con valor y confianza.

Porque, si se llegase a abordar el problema intentando que la mujer asuma algunos de los estereotipos masculinos, puede ser percibido como pérdida de autenticidad. En cambio, si se intenta mantener las características femeninas a pesar de los estereotipos que puedan surgir, es probable que se perciba como ineficaz. (Oakley, 2000).

Además, cabe resaltar que, en el sector de la construcción probablemente hay más obstáculos que superar, por lo que se crea la necesidad de adoptar medidas correctivas, estableciendo nuevas alternativas y estrategias que permitan fortalecer las capacidades de las mujeres, donde se incluye la de mejorar los procesos de capacitación y formación, lo cual conlleva a mayores oportunidades de acceso al empleo formal y así contribuir a una mayor participación de la mujer en este sector tan importante para el desarrollo del país.

De modo que, según (Greed, 2000), mejorar el acceso de las mujeres a cargos de liderazgo, se convierte en una forma eficaz de cambiar la cultura existente en el sector de la construcción, con el cual se espera superar diversos problemas, incluidos la segregación laboral por falta de mujeres, disminución de brechas laborales como lo han reconocido diferentes profesionales de la construcción, además (Schein, 2007), indica que al aumentar la participación de mujeres en funciones de liderazgo ayudaría a mejorar los derechos y las oportunidades de las mujeres en la industria ingenieril en mención, y llevando hacia una organización mucho más influyente y una organización mucho más diversa.

Por lo que, como ejemplo de esto, tenemos a Argos de Colombia, empresa que le ha venido apostando a la diversidad de género, dado que, para el año 2019 contaba con 1.000 mujeres laborando en dicha organización, donde 40 de ellas son las encargadas de conducir mixer y las demás se encargan de desempeñar cargos que tradicionalmente habían sido desempeñados por hombres como técnicas de laboratorio, oficiales, operadoras, entre otras. Por lo que, en el año 2018, se

convirtió en la primera organización en recibir el “Sello Equipares” en nivel oro, reconociendo la efectiva implementación de la gestión de igualdad de género para así contribuir al cierre de brechas de género y a la transformación cultural.

Asimismo, cabe mencionar que, tenemos el ejemplo de Elisa Leonida Zamfirescu una de las primeras ingenieras conocidas históricamente, la cual quiso ingresar a la Escuela Nacional de Puentes y Caminos de la capital rumana, siendo rechazada por el simple hecho de ser mujer, sin rendirse ante esta puerta que se le fue cerrada, en 1909, se matriculó en la Universidad Técnica de Berlín, graduándose con honores tres años después, superando todas las normas o reglas establecidas por costumbre durante la época, donde se pensaba que las mujeres solo se podían dedicar al cuidado y educación de sus hijos.

Elisa, aplicaba continuamente la oración “usa la palabra imposible con la mayor precaución”, puesto que, sufrió humillación por parte del decano y discriminación por parte de todos sus compañeros varones, a lo que gracias a su perseverancia logró cambiar dicha situación hasta graduarse y convertirse en una líder referente en cuanto a la lucha por la igualdad de género.

Además, tenemos que, según el periódico de la Universidad Nacional de Colombia, Sonny Jiménez de Tejada, fue la primera ingeniera civil en Colombia adquiriendo el título en el año de 1946, de dicha universidad, en la sede Medellín, seguida de Guillermina Uribe Bone graduada en el año 1948, de la sede Bogotá.

En dicha época (Siglo XX), el título de ingeniera civil de Sonny Jiménez fue de gran importancia para motivar e impulsar a otras mujeres a que estudiaran carreras que tradicionalmente habían sido consideradas para hombres. Además, de que era una mujer que coordinaba muy bien sus tareas de madre de 5 hijos con las actividades desempeñadas en su trabajo ingenieril, por lo que, también se recuerda por su gran dedicación y los desafíos que tenía que superar en cuanto a los estereotipos de su época.

Por su parte, Guillermina Uribe Bone, indicó que era poco común que una mujer escogiera estudiar una carrera universitaria ingenieril, pero gracias a su esfuerzo y

buena actitud logró salir adelante en su carrera en medio de tantos hombres, convirtiéndose en un ejemplo de liderazgo para otras mujeres que pretendieran iniciar sus estudios en este tipo de carreras. Por lo que, en una nota publicada en el periódico de su universidad indicó gracias a la forma de pensar de ella y de su familia pudo cumplir sus sueños, especialmente de su padre, pues aseguró que para la época, él tenía una visión más amplia y adelantada del rol de la mujer en la sociedad.

PARTE VI: CONCLUSION

El género de las personas no influye en la capacidad y habilidad para crear construcciones más eficaces, sin embargo, tal como lo hemos visto en el desarrollo de este manuscrito, a lo largo de la historia se han ido presentando diferentes factores que le impiden a las mujeres alcanzar cargos directivos en el sector de la construcción, por lo que, uno de estos obstáculos ha sido los estereotipos que subestiman las capacidades de las mujeres, dirigiéndolo hacia un prejuicio cultural que supone que los hombres son más aptos para los puestos de liderazgo (Heilman et al., 1989).

Además, dado de que las organizaciones pertenecientes al sector de la construcción tienden a tratar la familia y el trabajo como aspectos completamente distintos, *Fielden, et al. (2000)*, afirma que la maternidad y el cuidado de los niños ha sido una de las razones que justifican el bajo número de mujeres que ocupan puestos de alta dirección, y que además de esto, para generar un buen desempeño en sus labores de liderazgo, es necesario de que ellas asuman normas masculinas, a lo que no se le puede considerar como una solución principal, puesto que, se pierde consigo la autenticidad y características claves con la que se diferencian las mujeres de los hombres.

Asimismo, en áreas dominadas por hombres como es el caso de la construcción, se incentiva la competencia laboral para llegar a ocupar puestos de alta dirección entre hombres y mujeres, donde se tienen en cuenta cualidades, experiencia y conocimientos adquiridos (*Ramos, 2005*), siendo esto una desventaja para las mujeres, puesto que, se ha evidenciado que son pocas o escasas las oportunidades de ascenso en la jerarquía organizacional, por consiguiente, ellas no cuentan con la experiencia que se está solicitando o que se requiere para el cargo, por lo que, las pocas mujeres directivas que alcanzan dichos cargos tienen pocos modelos de conducta.

Por otra parte, cabe resaltar que las mujeres pueden asumir cualquier rol en la industria de la construcción. Sin embargo, actualmente están gravemente subrepresentadas, lo cual se pudo evidenciar en estadísticas preocupantes, como

por ejemplo, las dadas en la revista *Semana*, donde nos indican que en el sector de la construcción en Bogotá, por cada mujer que trabaja en dicha industria, hay 9 hombres, por lo que, muchas organizaciones locales han estado realizando grandes esfuerzos para promover a más mujeres en puestos de liderazgo, para que aquellas que puedan gozar de estos cargos dentro de dicha industria, inspiren a generaciones más jóvenes a seguir sus pasos.

Pero, estos esfuerzos deben incluir la implementación de una gestión dentro de las organizaciones que reconozca y evite la discriminación por razón de género, donde se generen nuevas políticas de igualdad de oportunidades, garantizando su cumplimiento. Además de detectar cualquier desequilibrio y adoptar medidas correctivas independientemente de las diferencias de género, y que los directivos y personal encargado de talento humano tengan una mentalidad abierta y sean capaces de emplear más mujeres y desarrollar una mejor comprensión de la situación de los empleados, fomentando la capacitación de los mismos.

Por tal razón, desde las universidades se deberían establecer programas de formación y la participación activa de las estudiantes en actividades extracurriculares con el fin de mejorar su capacidad de ocupar puestos de liderazgo y el desarrollo de habilidades en este campo, que les permitan ser eficaces en el desarrollo de sus funciones.

Pero esta enseñanza no se debe quedar solo en la parte educativa externa, puesto que, aún existe ese estereotipo donde se cree que las mujeres no poseen cualidades para ser líderes lo que conlleva a que ellas interioricen este tipo de prejuicios injustos y que finalmente se cumplan (*Elosua, 1994*), por lo que (*Ortiz, 2021*), nos invita a sembrar esa conciencia en cada uno de nuestros hijos en cuanto a la equidad de género para que en algunos años se pueda lograr un cambio en la sociedad, donde cada vez existan menos brechas laborales y que las personas que históricamente han contado con menores oportunidades, tengan éxito en sus carreras profesionales.

BIBLIOGRAFIA

- Amaratunga, D., Haigh, R., Ginige, K., Thurairajah, N. (2006). *Construction Women LeadersFinal Research Report*. Recuperado el 28 de diciembre de 2021, de <http://hub.salford.ac.uk/uprise-centre-for-disaster-resilience/wp-content/uploads/sites/163/2020/06/Constructing-Women-Leaders-final-report.pdf>
- Arbeláez, N. (2020). *Liderazgo Femenino e Impacto en la Organización*. Recuperado el 28 de diciembre de 2021, de <https://procem.co/womeninconcrete/eventos/#e492b0a2f4d226de3>
- Arcela, A., Geldres, N., Hurtado, J., Torres, E. (2016). *El Liderazgo de la Mujer Ejecutiva en el Sector Construcción de la Región Lima Metropolitana*.
- Argos de Colombia. (2019). *Sala de prensa: En Argos trabajan más de 1.000 mujeres construyendo sueños*. Recuperado el 14 de enero de 2022, de <https://argos.co/en-argos-trabajan-mas-de-1-000-mujeres-construyendo-suenos/>
- Bahamón, T. (2021). *Equidad de género en la construcción. ¿Cómo vamos?*. Recuperado el 28 de diciembre de 2021, de <https://maestros.com.co/buenas-practicas/equidad-de-genero-en-la-construccion-como-vamos/>
- Cambridge dictionary. (2021). *Leader*. Recuperado el 26 de diciembre de 2021, de <https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles/leader>
- CITB: Construction Industry Training Board. (2003). *Construction Skills Forecast Report*. Recuperado el 26 de diciembre de 2021, de <http://www.citb.co.uk>
- Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 236. Recuperado el 06 de enero de 2022, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Coomeva. (2014). *Sonny Jimenez deTejada. Primera ingeniera civil y de minas de Colombia (1922-2014)*. Recuperado el 15 de enero de 2022, de <http://cms.coomeva.com.co/publicaciones.php?id=47250>.
- Cortis, R., Cassar, V. (2005). *Perceptions of and about women as managers: investigating job involvement, self esteem and attitudes*. *Women in Management Review*, 20(3), 149-164.
- Eagly, A., Johnson, B. (1990). *Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis Gender and Leadership Style : A Meta-Analysis*. *Psychological Bulletin*, 108(2), 233–256.
- Elosua, M. R. (1994). *Interculturalidad y cambio educativo. hacia comportamientos no discriminatorios*. Narcea, S.A. de Ediciones.
- Feldman, R.S. (1999). *Understanding Psychology*. 5th ed. New York: McGraw Hill
- Fielden, S., Davidson, M., Gale, A.. and Davey, C.L., (2000). *Women in construction: the untapped resource*. *Construction Management and Economics*, 18, 113 – 121.
- Greed, C. (2000). *Women in the construction Professions: Achieving Critical Mass*. *Gender, work and Organization*. 7(3), 181-196.

Northouse, P. (2004). *Leadership theory and Practice*. 3rd ed. California: Sage Publications Incorporation.

Oakley, J. (2000). *Gender-based Barriers to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female CEOs*. *Journal of Business Ethics*, 27(1), 321-334

Ortiz, D. (2021). "Mujeres y género en el sector de la construcción" Women in concrete alliance–PROCEMCO. Sesión No. 3.

Periódico UNAL. (2019). *La historia de la primera ingeniera civil y minas de Colombia*. Recuperado el 28 de diciembre de 2021, de <https://unperiodico.unal.edu.co/pages/detail/la-historia-de-la-primera-ingeniera-civil-y-minas-de-colombia/>

Periódico El País. (2018). *Elisa Leonida Zamfirescu, pionera de la ingeniería que cumplió su sueño con honores*. Recuperado el 10 de enero de 2022, de https://elpais.com/elpais/2018/11/10/ciencia/1541805768_278758.html

Ragins, B., Townsend, B., Mattis, M., (1998). *Gender gap in the executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling*, *Academy of Management Executive*, 12(1), 28-42.

Ramos, M. (2005). *Mujeres y liderazgo, Una nueva forma de dirigir*. España: Publicaciones de la Universidad de Valencia (PUV).

Revista Semana. (2021). *Camacol asegura que se iniciarán 37.000 unidades de vivienda social en Bogotá durante 2021*. Recuperado el 28 de diciembre de 2021, de <https://www.semana.com/economia/capsulas/articulo/camacol-asegura-que-se-iniciaran-37000-unidades-de-vivienda-social-en-bogota-durante-2021/202109/>

Revista Semana. (2021). *Mujeres representan solo el 7,2 % del total de ocupados en el sector de construcción de vivienda en Colombia*. Recuperado el 28 de diciembre de 2021, de <https://www.semana.com/economia/empresas/articulo/las-mujeres-representan-solo-el-72-del-total-de-ocupados-en-el-sector-de-construccion-de-vivienda-en-colombia/202105/>

Schein, V. (2007). *Women in management: reflections and projections*. *Women in Management Review*, 22(1), 6-18.

Snyder, K. A., Green, A. I. Ann, K. (2014). *Revisiting the Glass Escalator: The Case of Gender Segregation in a Female Dominated Occupation*. *Social Problems*, 55(2), 271–299.

Still, L. (1994). *Where to from Here? Women in Management - The cultural dilemma*. *Women in Management Review*, 9(4), 3 -10.

Universidad Nacional de Colombia. (2018). *Primera Ingeniera Civil Universidad Nacional de Colombia - Bogotá 18 diciembre 1948*. Recuperado el 28 de diciembre de 2021, de <https://ingenieria.bogota.unal.edu.co/es/noticias/item/193-primera-ingeniera-civil-universidad-nacional-de-colombia-bogota-18-diciembre-1948.html>

Vinnicombe, S., Singh, V. (2002). *Sex role stereotyping and requisites of successful top managers*. *Women in Management Review*, 17(3/4), 120-130.

Watts, J. (2007). Porn, pride and pessimism: experiences of women working in professional construction role, Work. Employment and society. 21(2), 299-316