



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.  
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: AT1120618V12

**Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.**

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

**Año: XIII Número: 3 Artículo no.:82 Período: 1 de mayo del 2026 al 31 de agosto del 2026**

**TÍTULO:** Experiencias de las trabajadoras de la construcción en la Refinería Olmeca, Tabasco.

**AUTORES:**

1. Máster. Manlio Camilo Cobos Nava.
2. Dr. German Martínez Prats.
3. Dra. Dora Elia Ramos Muñoz.

**RESUMEN:** Este artículo analiza las experiencias de las mujeres obreras en la construcción de la Refinería Olmeca en Dos Bocas, Tabasco, a través de un estudio cualitativo. La investigación examina la participación femenina en un sector tradicionalmente masculinizado, incentivada por la exigencia de una cuota de género en los proyectos federales. El caso representó una oportunidad para que las mujeres, muchas de ellas madres solteras, accedieran a puestos con mejores ingresos, desafiando las normas del sector; no obstante, el estudio busca evidenciar cómo se mantienen diversas desigualdades de género, como la brecha salarial, a pesar del aumento en su inclusión laboral.

**PALABRAS CLAVES:** brecha, construcción, desigualdad, género, refinería.

**TITLE:** Experiences of women construction workers at the Olmeca Refinery, Tabasco.

**AUTHORS:**

1. Master. Manlio Camilo Cobos Nava.
2. PhD. German Martínez Prats.
3. PhD. Dora Elia Ramos Muñoz.

**ABSTRACT:** This article analyzes the experiences of women workers in the construction of the Olmeca Refinery in Dos Bocas, Tabasco, through a qualitative study. The research examines female participation in a traditionally masculinized sector, encouraged by the demand for a gender quota in federal projects. The case represented an opportunity for women, many of them single mothers, to access positions with better income, defying industry norms. However, the study seeks to show how various gender inequalities, such as the wage gap, remain despite the increase in their labor inclusion.

**KEY WORDS:** gap, construction, inequality, gender, refinery.

## **INTRODUCCIÓN.**

La industria de la construcción en México enfrenta un desafío estructural que trasciende la eficiencia técnica: la persistencia de profundas desigualdades de género en un sector históricamente masculinizado.

El caso, que aquí se analiza, ejemplifica cómo se mantienen estas disparidades, a pesar del incremento paulatino en el número de mujeres que se integran a labores tradicionalmente reservadas para varones.

A partir de 2018, el Gobierno Federal de México impulsó una política de inclusión laboral sin precedentes en proyectos de infraestructura estratégica; en obras emblemáticas como la Refinería Olmeca en Dos Bocas, y el Tren Maya se implementaron mecanismos que exigieron a las empresas contratistas el cumplimiento de cuotas de género (García, 2021).

Bajo ese marco, el presente artículo analiza la participación de las mujeres obreras en la construcción de la Refinería Dos Bocas, a través de un estudio cualitativo situado en Paraíso, Tabasco. Se examina este caso debido a que significó una oportunidad coyuntural para que las mujeres elevaran sus ingresos al ocupar puestos mejor remunerados y de alta especialización técnica, desafiando las normas socioculturales establecidas y transgrediendo la división sexual del trabajo imperante en el sector.

En el contexto específico de Tabasco, la evolución de los indicadores económicos revela el impacto de estos megaproyectos en la estructura salarial local. Antes de la emergencia sanitaria, se registraba una brecha salarial significativa: mientras las mujeres percibían un promedio de \$4,867 MXN mensuales, los

hombres ganaban \$6,270 MXN, lo que reflejaba una disparidad del 22.4% (INEGI, 2023). Para el año 2023, esta brecha se redujo al 16.5%, una contracción que sugiere una relación directa con la demanda de mano de obra intensiva en la refinería (INEGI, 2023). Si bien la construcción del proyecto abonó a la reducción de esta asimetría financiera, el centro de la discusión académica debe enfocarse en los procesos de agencia mediante los cuales las mujeres lograron ingresar, y sobre todo, mantener su estabilidad laboral en un entorno caracterizado por la segregación y la resistencia cultural.

La hegemonía masculina en la construcción mexicana es un fenómeno de larga duración que los datos actuales continúan respaldando. Nueve de cada diez trabajadores en esta industria son varones, lo que posiciona al sector como uno de los más excluyentes del mercado laboral nacional (INEGI, 2024). Actualmente, laboran aproximadamente 169,000 mujeres, de las cuales una mayoría sustancial ha sido históricamente relegada a roles secundarios de limpieza, cocina o gestión de escombros; no obstante, el 57.4% de esta fuerza laboral femenina ya se registra en oficios operativos como albañilería, ayudantías de obra y puestos afines (INEGI, 2023).

Esta segregación no solo es operativa, sino también profesional: en el ámbito académico, de cada 100 egresados de la carrera de ingeniería civil, menos del 10% son mujeres. Esta baja representación en los niveles de diseño, dirección y toma de decisiones técnicas subraya la necesidad urgente de investigar las trayectorias de las mujeres, que desde la base operativa, están redefiniendo la identidad de género en la construcción contemporánea.

## **DESARROLLO.**

### **Antecedentes.**

La inserción de las mujeres en sectores históricamente masculinizados presenta matices sociológicos complejos que trascienden la mera presencia numérica en las obras. Diversas investigaciones globales subrayan que este proceso está mediado por factores estructurales; por ejemplo, estudios realizados en las periferias de Guwahati, India, enfatizan que la alfabetización y la capacitación técnica formal son

catalizadores críticos para que las mujeres logren insertarse en espacios como la construcción (Choudhury, 2000).

Paralelamente, la literatura destaca que esta transgresión de espacios no solo responde a una necesidad económica, sino que genera condiciones de empoderamiento y permite a las mujeres consolidarse como jefas de familia con ingresos superiores a los obtenidos en sectores tradicionalmente feminizados (Ericksen y Schultheiss, 2009); no obstante, este avance se enfrenta a una "cultura masculina" profundamente arraigada, caracterizada por esquemas androcéntricos y una hegemonía consolidada donde los varones preservan privilegios históricos (Moccio, 2009).

Ese fenómeno no es exclusivo de economías en desarrollo, investigaciones en Australia demuestran que la cultura masculina persiste incluso en países con menores índices de desigualdad general, lo que sugiere que el crecimiento de la presencia femenina requiere dismantelar barreras institucionales y simbólicas que actúan como impedimentos durante el proceso de inserción (Agapiou, 2002; Galea et al., 2020).

Dada la escasa representación femenina a nivel mundial en este sector, no resulta sorprendente que América Latina registre una participación mínima, con apenas un 0.7% de mujeres frente a un 15.3% de varones en puestos operativos. Esta tendencia de exclusión se replica en el contexto europeo; en España, durante el quinquenio 2005-2010, la ocupación femenina apenas ascendió del 5.3% al 8.3%, manteniendo una brecha de género crítica del 83.3% (Infante et al., 2012). Cifras similares se observan en Gran Bretaña (10%), Italia (6.3%), Holanda (9.5%) y Alemania (12.9%), evidenciando un patrón de segregación continental (Byrne, Clarke y Van-Der-Meer, 2005; Sang y Powell, 2012; Construction Sector Council, 2010).

Resulta paradójico que estos bajos índices de inserción no guarden correspondencia con el incremento sustancial de mujeres en la educación superior y oficios especializados; si bien la formación académica es un factor que reduce la brecha de acceso, por sí misma no ha logrado erradicar las barreras estructurales del mercado laboral (Papadópulos y Radakovich, 2006).

En el presente estudio, las prácticas discriminatorias se entienden como acciones fundamentadas en prejuicios o estigmas que generan una desventaja innecesaria y vulneran derechos fundamentales, ya sea de forma intencional o sistémica. Es, en esencia, la aplicación de distinciones injustificadas basadas en categorías protegidas como el género, el origen étnico o la condición socioeconómica (INEGI, 2024). En la industria de la construcción, estas prácticas cristalizan a menudo en la denominada segregación vertical, situación donde la jerarquía laboral se divide por género, reservando sistemáticamente los puestos de mayor poder y beneficio para los hombres (Torns, Recio-Cáceres y Durán, 2013). Esta discriminación ocurre mediante conductas de exclusión o restricción que anulan el ejercicio de derechos y mantienen a las ocupaciones femeninas en niveles socioeconómicos inferiores (Carnicer et al. 2009).

Las trabajadoras suelen enfrentar entornos donde se les exige adoptar comportamientos masculinizados—desde el lenguaje hasta actitudes machistas— como mecanismo de supervivencia o validación dentro de la organización (Denissen, 2010; Wright, 2016). En síntesis, la literatura converge en dos vertientes: el análisis de las motivaciones que impulsan a las mujeres a cuestionar la división sexual del trabajo, y la denuncia de los mecanismos persistentes de desigualdad, brechas salariales y segregación que limitan su desarrollo pleno en la industria.

### **Marco Conceptual.**

A partir de la dicotomía entre motivos y mecanismos de inserción, la presente investigación establece tres pilares teóricos fundamentales: 1) la división sexual del trabajo, para problematizar la incursión de las mujeres en entornos masculinizados; 2) la discriminación salarial, que analiza las brechas remunerativas en oficios análogos; y 3) los mecanismos de segregación laboral, subdivididos en dimensiones formales e informales. En este marco, el concepto de "trabajo masculinizado" refiere a aquellos espacios cuya demografía y cultura están dominadas hegemónicamente por varones, y donde las mujeres enfrentan barreras estructurales al intentar "feminizar" o reclamar una posición en organizaciones, que Acker (1990) denomina "generizadas".

Esa hegemonía se sustenta en un sistema patriarcal institucionalizado, que a través de la educación y el mercado, emplea normas prácticas para designar tareas "aptas" según el sexo. Este principio de división sexual impone una preferencia sexista influenciada por prejuicios de género que emanan de sistemas de opresión vinculados al gran capital (Alonso, 2023).

En la industria de la construcción, el perfil ideal —desde supervisores hasta ayudantes— se construye sobre el estereotipo del varón dotado de vigor y fortaleza física, cualidades consideradas determinantes para el afianzamiento laboral. Este imaginario se refuerza con la figura del hombre como proveedor principal y "cabeza de familia", una postura que condiciona la identidad del trabajador y que fue recurrente en los testimonios recabados.

Bajo esta lógica, las discriminaciones parten de una correlación directa con la brecha salarial, fenómeno ampliamente cuestionado por especialistas, dado que incluso con niveles de preparación superior, las mujeres suelen percibir remuneraciones inferiores a las de sus pares masculinos. Blau et al. (1998) sostienen, que las mujeres requieren, en la mayoría de las circunstancias, mayores niveles de capacitación para aproximarse al salario promedio del hombre, evidenciando que la discriminación salarial alcanza porcentajes más críticos en ocupaciones masculinas (Ariza y De Oliveira, 2001).

Aunque las políticas públicas del gobierno federal han buscado mitigar estas disparidades, la eliminación total de la discriminación sigue siendo un desafío pendiente. En este trabajo, argumentamos que las diferencias salariales no son meramente datos cuantitativos, sino realidades vividas que se manifiestan a través de evidencias cualitativas y testimonios que permiten comprender la mecánica de su ocurrencia; por su parte, la segregación laboral se define como la acción de relegar a un grupo de ciertas actividades para configurar un orden social específico mediante prácticas de exclusión. De Oliveira y Ariza (1999) interpretan la segregación como un instrumento de control social y un mecanismo de estratificación genérica sostenido por el patriarcado, el cual se ejecuta mediante dispositivos de exclusión formales e informales.

Los mecanismos formales están institucionalizados en políticas corporativas que obstaculizan el ingreso y permanencia femenina mediante perfiles de contratación excluyentes, brechas salariales explícitas y condiciones laborales hostiles, tales como horarios inflexibles, infraestructura física inadecuada o rotaciones geográficas que ignoran la doble jornada de cuidados. En contraste, los mecanismos informales comprenden prácticas no institucionalizadas basadas en valores sociales diferenciales que subestiman el trabajo femenino (Llamas et al. 2013). Conceptos como el "laberinto de cristal" o el "acantilado de cristal" ilustran estas desventajas invisibles (Williams, 2013).

Mediante la Teoría Fundamentada, esta investigación recoge experiencias particulares sin prejuicios teóricos previos sobre las causas de la precariedad salarial. Estas prácticas se insertan en un espectro que abarca desde la exclusión —entendida como el rechazo total al espacio social (Castel, 1995; Castells, 2001)— hasta la marginación y la violencia, definida esta última como cualquier acción que atente contra la integridad del individuo (Zuna et al. 2018; Cruz y Rodney, 2018). En resumen, la discriminación de género constituye un fenómeno socio-jurídico y cultural donde estereotipos y roles degradantes anulan el ejercicio de derechos fundamentales (Giddens, 2010; Cook, 2010).

Finalmente, es imperativo abordar las condiciones de trabajo hostiles clasificadas operativamente en violencia laboral y acoso. La violencia laboral se manifiesta en humillaciones y hostilidades perpetradas generalmente por figuras de autoridad, aunque también por pares o subordinados; mientras que la violencia económica se traduce en la asimetría salarial que desnaturaliza el valor del trabajo femenino; por otro lado, el acoso sexual —que incluye desde gestos y comentarios hasta tocamientos (Cruz y Rodney, 2018)— opera como una herramienta de exclusión en espacios públicos y laborales considerados "no aptos" para las mujeres. Como afirma Bourdieu (2000), el acoso representa el núcleo de las violencias laborales que tienen por objetivo la dominación masculina y la preservación del espacio como un feudo varonil. Una vez establecidos estos basamentos teóricos sobre la división sexual, la discriminación y los

mecanismos de violencia, se procede a presentar los instrumentos metodológicos que guiaron la fase empírica de este estudio.

### **Metodología.**

El presente estudio se sustenta en un diseño metodológico de corte cualitativo, fundamentado específicamente en los principios de la Teoría Fundamentada (TF). Esta elección metodológica permitió emplear la entrevista en profundidad como técnica principal de recolección de información, complementada con la observación sistemática en los espacios perimetrales y aledaños a la Refinería Olmeca. El enfoque adoptado se orienta a la interpretación y comprensión profunda de las interacciones sociales de las sujetas de estudio en su entorno laboral y cotidiano.

El trabajo de campo se extendió durante un periodo bienal, comprendido entre julio del año 2022 y julio del 2024; no obstante, la inmersión fue constante debido a la residencia del primer autor en el estado de Tabasco, lo que facilitó una estancia diurna recurrente en el municipio de Paraíso y permitió captar matices socioculturales que solo la presencia prolongada en el territorio puede ofrecer.

Como la Teoría Fundamentada facilita la construcción de abstracciones teóricas a partir de las experiencias vividas por los sujetos, se retomaron los planteamientos de Sandín (2003) para desarrollar una teorización anclada en la evidencia empírica aplicada a contextos específicos. Este marco no solo funcionó como un recurso descriptivo, sino como una herramienta analítica para abordar las desigualdades y prácticas de discriminación desde una perspectiva de análisis estructural (Strauss y Corbin, 1969). En este sentido, el proceso de recolección de datos fue concomitante con el análisis, permitiendo una saturación teórica que profundizó en las dimensiones críticas de la investigación: las motivaciones intrínsecas de las mujeres para irrumpir en el sector de la construcción, las barreras sistémicas y obstáculos operativos que enfrentan, así como los mecanismos discriminatorios y las brechas salariales que gravitan sobre su trayectoria profesional.

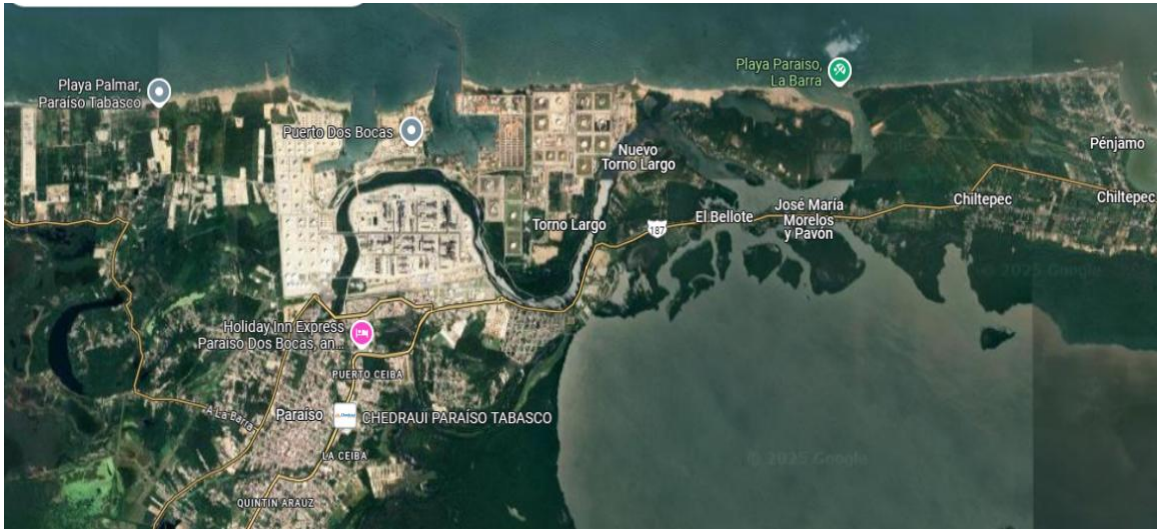
Las unidades de análisis se constituyeron por mujeres trabajadoras vinculadas directamente a la construcción de la Refinería Olmeca, abarcando perfiles técnicos y operativos diversos como albañilas, mamposteras, soldadoras, paileras, montacarguistas, auxiliares de obra y carpinteras. Estas trabajadoras se encontraban bajo régimen contractual de empresas transnacionales de gran envergadura como ICA Fluor, TECHINT y Samsung. La muestra final se conformó por 25 entrevistadas, seleccionadas mediante un muestreo intencionado que se apoyó en la técnica de "bola de nieve" para facilitar el contacto en un entorno de alta seguridad y control.

El proceso de vinculación se inició en espacios públicos de descanso, principalmente en el parque central, donde las primeras diez entrevistas resultaron fundamentales para establecer una red de confianza que permitió acceder al resto de las participantes. A pesar de las jornadas laborales rotativas y extenuantes, que en diversos casos superaban las ocho horas diarias, los encuentros se concretaron exitosamente durante los periodos de descanso de las trabajadoras, garantizando la viabilidad ética y operativa del estudio.

El despliegue de las entrevistas se realizó durante los años 2023 y 2024 en diversos nodos estratégicos de interacción social en Paraíso y Villahermosa, tales como el Parque Central de Paraíso, terminales de autobuses, mercados públicos, los bajos del Ayuntamiento de Paraíso y las colonias Lázaro Cárdenas y Puerto Ceiba. Se aplicó una guía de entrevista semiestructurada que permitió una interlocución flexible con una duración promedio de 45 minutos por sesión, las cuales fueron grabadas y transcritas íntegramente para preservar la fidelidad del testimonio.

Posteriormente, se elaboró una matriz analítica para organizar las dimensiones emergentes, procediendo a la aplicación de técnicas de codificación abierta, axial y selectiva propias de la Teoría Fundamentada. Este riguroso procesamiento de la información permitió transformar las narrativas individuales en categorías conceptuales que dan cuenta de la realidad laboral de las mujeres en uno de los megaproyectos más importantes del México contemporáneo.

Figura. 1. Mapa de las localidades aledañas a la refinería Olmeca, Dos Bocas, Paraíso, Tabasco.



Fuente: <https://maps.app.goo.gl/mhayTEtq9ZSaahnR7>

La edad promedio de las sujetas entrevistadas fue de 25 años, 16 de ellas eran solteras con al menos un hijo (a) y 4 eran solteras sin hijos. Eran originarias de entidades como Tamaulipas, Hidalgo, Veracruz, Guerrero, Chiapas Estado de México, Michoacán y San Luis Potosí. Un aspecto importante es que todas se describían como cabezas de familia; es decir, eran encargadas principales del sustento para sus hogares. Cabe mencionar, que a lo largo del trabajo de campo no se logró concretar ninguna entrevista con las sujetas locales, todas fueron foráneas, pese a que en los datos de contratación de diversas empresas aparecían mujeres originarias de Tabasco. Otro aspecto es que la mayor parte de las entrevistas se realizaron en espacios públicos, esto explica que en cierta parte las entrevistadas se sintieron más relajadas en un ambiente concurrido (parques, plazas, cafés, el mercado, la terminal) y muy por el contrario fue difícil para las que fueron entrevistadas en otros espacios con menor densidad de personas (en las colonias donde habitaron).

### **Hallazgos de Investigación.**

Se organiza la sección para dar cuenta de tres aspectos: a) los motivos para el ingreso, b) las barreras y los obstáculos, c) las discriminaciones, y por último, d) las brechas salariales.

a) En las entrevistas realizadas se registró que el motivo más mencionado para el ingreso fue la necesidad de sustentar el gasto familiar, ya que la mayoría eran cabezas de familia. Luisa “1”, describe la importancia de su empleo: “Tenía que salir de mi pueblo porque mis hijos estaban en la escuela y necesitaban mi apoyo”. La apremiante necesidad de percibir un sueldo mejor la llevó a desplazarse, dejando su lugar de origen. Otro caso similar es de Ana “1” que relató que: “Estaba pasando por un momento difícil...pero, tenía que apoyar a mis hijos”. Rebeca “1” menciona: “mi mayor motivación fue que iba a realizar cosas distintas; sin embargo, mi hija estaba pasando por un momento difícil, porque es discapacitada...yo no tenía otra opción”. Lo anterior permite afirmar que necesitaban apoyar a sus hijos y las condiciones laborales en sus lugares de origen eran precarias.

También se registran expresiones muy positivas por el estilo de trabajo rudo como una motivación para ingresar a la construcción. Tal es el caso de Juana “N” quien relata: “Mis tíos se dedicaron a la albañilería, siempre me llamó la atención estar en trabajos rudos...o de hombres”. También Raquel “N” asegura: “Mi familia ha vivido anteriormente de la construcción y a mí me gusta ese trabajo... La paga en general es buena”. Los testimonios anteriores muestran que el hecho de tratarse de un oficio realizado por familiares cercanos constituyó un elemento motivacional para la trabajadora. Hubo otros registros similares y conviene subrayar esta influencia familiar, siempre fue masculina. De acuerdo con el diario de campo, algunas sujetas de estudio manifestaron estar más entusiasmadas por la autorrealización de hacer actividades diferentes, que por una cuestión monetaria; sin embargo, era únicamente las sujetas que no tenían hijos(a) que podían estar en esta categoría.

Otro aspecto es que varias mujeres refirieron para facilitar su ingreso a la construcción fue el apoyo de su familia que les proporcionó cierta seguridad para emprender su viaje.

b) Las barreras y los obstáculos pueden ser tanto formales como informales. En cuanto, a lo formal, se puede precisar, que alude a los mecanismos institucionales. Las evidencias que se muestran se presentaron durante la contratación y el ejercicio laboral. Se pueden incluir otros aspectos informales como las

percepciones de las trabajadoras sobre el ambiente en los espacios laborales; por ejemplo, actos de hostigamiento, acoso, discriminación, etc. También las condiciones de trabajo, vivienda y movilidad juegan un papel en las dificultades para insertarse en estos trabajos.

En cuanto a los mecanismos formales de exclusión y discriminación, se constató que hubo un acuerdo entre empresas y sindicatos para salvaguardar ciertos intereses e incluso privilegios de los trabajadores. A continuación, se narran algunos testimonios al respecto como el caso de María “2” quien considera: “Nunca hicimos cosas peligrosas (...), las cosas peligrosas como las actividades que en la mayoría de los casos eran llevadas a cabo únicamente por hombres, desde un inicio ya sabíamos cuál sería nuestra tarea [en referencia a actividades donde se acarreamos escombros, de limpieza, organización y cuidados] tal vez en ocasiones fue algo frustrante, pero nos acostumbramos, después de un tiempo”.

María esperaba desempeñar actividades que describían las vacantes, pero se sorprendieron de que no hacían trabajos más rudos o que son de estereotipo masculino. En otro testimonio, María “N” los explica así: “Se nos indicó el tipo de actividades a realizar... Algo así como las reglas del juego [las reglas del juego aluden según las entrevistadas a los acuerdos en los cuales hombres y mujeres están comprometidos y obligados a respetar]. Quisimos hacer en algún momento otras cosas, pero no se nos permitió. De alguna manera teníamos que aceptar ya que de eso dependía nuestra paga”.

Otro testimonio similar fue el de Luisa “N”, ella menciona lo siguiente: “No tuve problemas para ser contratada, creo que en un inicio fueron muy claros”. Luisa “1” también coincide “El personal de los sindicatos nos indicó que podíamos permanecer en los mismos espacios que los hombres, pero no íbamos a realizar las mismas actividades, creo que eso en parte fue bueno, yo veía, un tanto peligroso, algunos trabajos que realizaban”.

En los testimonios anteriores se explica cómo las sujetas fueron privadas de participar en otras actividades a la par de los hombres. En un último testimonio, se puede considerar de mucho aporte, Juana “N” relata lo siguiente: “Ya nos habían dicho desde un principio que íbamos a realizar; sin embargo, yo pensé que

teníamos alguna posibilidad de hacer actividades que solían hacer los hombres, en algún momento teníamos el deseo de hacer otros trabajos, ya que era un tanto aburrido acarrear escombros únicamente; eso es lo que hacíamos la mayor parte del tiempo”.

Con este último testimonio, se concluye que las mujeres llegan a normalizar las condiciones que les imponen los actores que intervienen en el proceso de contratación y el ejercicio laboral, por lo que nuevamente hay que considerar el papel clave de los mecanismos formales de exclusión. La exigencia gubernamental de contratar mujeres fue mediada por un arreglo formal entre sindicato y empresa para que ellas realizaran solo actividades de acarreo.

Las condiciones materiales descritas son un mecanismo formal de exclusión; sin embargo, no fue suficiente para que las mujeres claudicaran. Más adelante se muestran otros aspectos relevantes que también jugaron un papel importante.

En lo referente a las condiciones de vida, durante la construcción están los testimonios del caso de Raquel “1” quien relata lo siguiente: “Cuando llegué a Paraíso se me hizo muy caro el precio de los alimentos, también la renta, por lo que le propuse a unas compañeras la idea de rentar, para poder ahorrar en algunos gastos”.

Luisa “1” mencionó: “Pienso que las condiciones para vivir no eran las mejores, pero necesitábamos adaptarnos para poder permanecer en nuestros empleos”. En ambos casos, acciones encaminadas al ahorro y el apoyo colectivo fueron estrategias para superar cierto tipo de obstáculos. Los altos costos de las rentas disponibles en las colonias aledañas a la refinería Olmeca pudieron superarse a través de estrategias de renta colectiva.

Las condiciones de las viviendas no eran las mejores, en aspectos relacionados con el espacio, la higiene o incluso con la misma seguridad. Otro aspecto difícil de resolver para garantizar la permanencia fue el de la disponibilidad de alimentos. María “1” ejemplifica situaciones relacionadas con este aspecto: “La

comida la teníamos que preparar en nuestras viviendas, en la obra únicamente nos daban líquidos, y pues comprar comida en la calle era muy caro, aparte había guisos que eran muy extraños”.

Raquel “1” menciona: “Los alimentos llegaron a ser muy caros conforme pasaba el tiempo, incluso en el supermercado, los víveres se acababan rápido, había mucha demanda algunas veces y solo hacíamos una comida, teníamos que ajustarnos a las limitaciones para poder aguantar”.

La cuestión de los alimentos no condicionó la permanencia, pero para las entrevistadas fue un reto poder adaptarse a los modos y costumbres alimenticias en Tabasco. El otro aspecto problemático era el de los precios de los alimentos en el supermercado y en puestos de comida en la calle. Las entrevistadas consideraron un problema el hecho que los víveres se terminaran muy rápido en el supermercado debido a la alta demanda, ya que entre los años 2019 y 2022 hubo hasta 40 mil personas laborando en Dos Bocas ([www.dosbocas.gob.mx](http://www.dosbocas.gob.mx)).

Otra circunstancia relevante fue la adecuación o no de los espacios de salud e higiene. Juana “1” relata: “Tuvimos espacios diferentes para el aseo y la higiene personal... Tal vez en algún momento los tuvimos que compartir con hombres. En estos testimonios se logra apreciar que algunas de estas trabajadoras tuvieron una buena impresión del ambiente, pero fue hasta el momento de tener que usar los espacios de higiene, donde se toparon con situaciones incómodas como lo fueron tener que compartir los baños, regaderas y demás. Un ejemplo fue el caso de Juana “1”, quien menciona: “En el tiempo que laboré, en su mayoría hubo más hombres que mujeres... Después de la pandemia mejoraron las condiciones de higiene... Tal vez no me sentía rara entre puros hombres porque me acostumbre con mis hermanos”.

Por su parte Ana “1” menciona lo siguiente: “Cuando llegué a Dos Bocas, no estaba segura si iba a ser contratada... No me sentía segura... pero ya había acordado citarme con la gente de los sindicatos [...] prosigue “[...] En el año 2019, los espacios para mujeres eran muy pequeños... Fue después de la pandemia que las cosas cambiaron...”.

Raquel “2” también agrega que: “Un primo me ayudó para ponerme de acuerdo con un representante del sindicato... No tuve inconveniente con eso... Se portó amable... Me dijo que siguiera las instrucciones y que podría asegurar que mi contrato se prolongara... Siempre vi muchos hombres”. El lugar de trabajo siempre estuvo limpio, pero no hicimos como las actividades que hacían los hombres. A mí no me causó molestia”.

De acuerdo con las percepciones de las trabajadoras entrevistadas resalta que hay una aceptación en un principio por tener que compartir espacios íntimos como baños y regaderas, áreas que hasta después de la pandemia del 2020 se logró mejorar en cuanto a su infraestructura en beneficio de las trabajadoras.

Los mecanismos informales aluden a prácticas cotidianas, que resaltan y se aprecian más durante el ejercicio laboral; anteriormente se había mencionado, que en el caso de los sindicatos como actor, fue figura elemental para que las mujeres fueran contratadas, el testimonio de María “1” y Luisa “1” menciona los siguiente: “nos sentíamos algo raras en cómo era el trato de parte de la gente del sindicato hacia nosotras, en comparación con el trato que les daban a los hombres era distinto”. Otro aspecto que también es relevante lo menciona María “2”: “El trato que me dio la gente del sindicato y de la empresa en ocasiones era muy frío y tosco, yo veía que a los hombres los trataban diferente”. Raquel “1” relata: “El trato que recibimos de parte de la gente de la empresa en algunas ocasiones no fue agradable, creo que respecto a los hombres había más confianza incluso de la gente de los sindicatos, quiero pensar que había más amistad entre ellos”.

Estos testimonios confirman que las sujetas percibieron un trato distinto que los hombres, en parte preferencial, donde hubo mayores canales de acceso para atender solicitudes o incluso peticiones.

c) Las experiencias de las sujetas en cuanto a la discriminación y violencia son paradójicas, porque si bien ellas manifestaron haber sufrido exclusión señalan no haber sido víctimas o tenido conocimiento de algún caso en particular sobre discriminación o violencia; por ejemplo, María “1” menciona que: “No sé si haya habido algún caso. Creo que eso no ha pasado. Al menos no sé habla de eso”. Por su parte, María “N”:

“No sé si en esta empresa haya pasado anteriormente... Creo que si es posible que ese tipo de situaciones... sucedan, pero hasta donde yo sé, no estoy segura”. En otro testimonio similar, Luisa “1” afirma que: “No tengo idea, más bien no tengo dato preciso. Si se dio algún caso, tal vez, yo estuve tres años trabajando en ese tiempo todo estuvo normal”. Por su parte Luisa “N” menciona que: “En el tiempo que laboré no supe si había algún caso, lo que sí sé es que hubo relaciones entre hombres y mujeres, no sé si se dio algún tipo de violencia, en mi caso personal yo no fui víctima de acoso o algo así”.

Una experiencia contrastante es el caso de Rebeca “1” que relata a continuación: “No sé en lo más mínimo, pero si prefiero no hablar de eso, una cuando llega lo que trata es de mantener es su trabajo...sé que son temas delicados, es posible que sucedan, somos mujeres y ante ese tipo de situaciones no estamos exentas, pero es algo delicado, al menos para mí lo es”.

Por su parte Juana “N” relata: “Llevo 4 años trabajando, en mi caso no he tenido problemas con nadie, no sé si fuera del área laboral suceda, prefiero no hablar de esas cosas, lo que no quiero es tener problemas”.

Otra experiencia que llama la atención es el de Juana “1”, ella menciona: “Siempre tuve ese temor porque en otros trabajos donde había más hombres era un riesgo, al menos eso ya lo había visto, a mí no me pasó aquí, teníamos la confianza de que el sindicato nos apoyaría si se daba algún tipo de situación de ese tipo... Afortunadamente no pasó”.

Los testimonios de estas trabajadoras son interesantes porque uno de los tantos compromisos del sindicato con las trabajadoras fue el de proporcionarles apoyo en caso de suscitarse algún caso de discriminación o violencia en contra de ellas, pero si bien ellas mismas aseguraron que tales prácticas no se habían dado y su integridad o su persona no habían sido afectadas, existe la posibilidad de que sí hayan acontecido tales situaciones, y que por temor a represalias no fueron denunciadas. Lo cierto es, que si bien no sé obtuvieron datos referentes a algún caso de violencia directa, es posible observar ciertos tipos de microviolencias, por ejemplo, Raquel “1” menciona: “El trato con mis compañeros era distinto al que teníamos con mis

compañeras, no me faltaban al respeto, pero muchas veces era vulgar, yo sabía que estaba en un ambiente de hombres, tenía que aguantarme”,

También Raquel “2” menciona que: “En algunas ocasiones me sentí incómoda, pero tenía que verlo como un trabajo, sabía que eso es algo que pasa en todos lados”, son cosas que no sé pueden cambiar y uno debe adaptarse”.

Los casos de discriminación y violencia no son evidentes a partir de los testimonios, pero es posible que existieran, especialmente cuando observamos que varias trabajadoras no quieren hablar al respecto. Esto pudo haber sido por temor a represalias que pudieran perjudicar su empleo o puede entenderse como una manera indirecta de reprimir todo intento de denuncia debido a una posible revictimización. Esto induce a pensar, que hay una situación de hostigamiento que prevalece en los espacios masculinizados, que siguen favoreciendo a los hombres, que gozan de impunidad.

Se aprecia, que la figura de los sindicatos actúa como un órgano de protección o al menos las mujeres pueden acudir a ellos en caso de que sean víctimas de algún tipo de práctica en su perjuicio (excepto las que el propio sindicato implementa). Otro de los aspectos relacionados con la violencia es la tolerancia que las mujeres deben poner en práctica al estar en un lugar que en su mayoría es dominado por hombres. Ellas mencionan que ciertos comportamientos no son del todo de su agrado, pero que ellas mismas aceptan que no pueden hacer nada al respecto más que soportar tales condiciones.

Es evidente, que las entrevistadas manifestaron ciertas inconformidades a través del lenguaje corporal. Se pudo apreciar en el momento de la aplicación de las entrevistas, en específico cuando se trató de indagar sobre este tema, lo que denota que hay muchas cosas de las que ellas tienen conocimiento, pero que no estuvieron dispuestas a compartir en las entrevistas. Se concluye que las mujeres lograron adaptarse a un ambiente que en un principio les generó cierta incertidumbre, pero lograron establecer ciertos lazos de convivencia incluso fuera del espacio laboral.

d) Las brechas salariales tuvieron un papel importante en los espacios laborales y el caso de las entrevistadas que se insertaron en un espacio donde en su mayoría hay más hombres que mujeres no es la excepción. Tenemos el caso de María “1”, que asegura que observó una disparidad entre su salario y el de sus compañeros varones. Ella percibía semanalmente la cantidad de \$3,500.00 MXN. Ella relata lo siguiente: “En el tiempo que trabajé en la construcción de la refinería, no logré ganar más que mis compañeros, creo que ellos hacen más cosas que nosotras, tal vez ese sea uno de los motivos, creo que si nosotras hiciéramos lo mismo que los hombres...tal vez ganaríamos lo mismo”.

Otro testimonio similar fue el de María “2”, ella menciona que: “Mi sueldo nunca fue mayor a \$3,500 pesos, aun así fue bueno, pues podía apoyar a mi familia aunque siento que nos podían pagar más si hiciéramos otras cosas, aunque fueran peligrosas”.

Estos dos testimonios fueron un ejemplo de la forma en que se presentó una desigualdad salarial, que en parte fue justificada por las mismas sujetas de estudio, una situación que lleva a pensar que se normalizó el hecho de que las mujeres percibieran menos que los hombres. Otra experiencia relevante es la de Luisa “1”, ella afirma: “Creo que el pago de las cuotas al sindicato de alguna manera reduce nuestro salario, no sé si los hombres paguen lo mismo pero debe ser porque ellos están haciendo trabajos especiales, trabajos como pesados, donde ya tienen más experiencia...ellos son hombres después de todo”.

Con el testimonio anterior, se puede evidenciar, que la sujeta acepta estar en un espacio donde los hombres tienen cierta ventaja aparentemente, aunque más bien se entiende como un privilegio en comparación con ellas, si bien los privilegios de los trabajadores en el espacio laboral no solo aluden al salario, también a las horas laborales, de acuerdo con el testimonio de Luisa “2”, que afirma que: “En algunas ocasiones que doblamos turno teníamos que trabajar horas extras y no se nos pagaba igual incluso que había más mujeres haciendo trabajos por tiempo extra, sí había hombres, pero pocos”.

Como reflexión, antes de hacer el trabajo de campo se tenía la suposición de que podían existir desigualdades salariales entre mujeres y hombres, que fueron confirmadas hasta la obtención de los

testimonios. También fue posible entender que estas diferencias salariales aludían a cuestiones relacionadas con el techo de cristal en la medida en que a las mujeres no se les permitió realizar tareas más exigentes que las que se les asignaron desde la contratación y que ellas mismas aceptaron. Otro aspecto que observar es que hay una actitud de resignación ante cuestiones que tienen que ver con la falta de capacitación, por ejemplo, Rebeca “1” mencionó: “Era lógico que a los hombres les pagaran más, ellos tienen más fuerza para esos trabajos y pueden hacer otras cosas, nosotras estamos intentando hacer trabajos peligrosos. pero ellos tienen más años”.

Con el testimonio anterior se infiere que los hombres tienen mayor capacidad para realizar el trabajo, pero la realidad es que las actividades que realizaban no eran peligrosas en sí, ya que mujeres y hombres contaban con el mismo equipo de seguridad y ambos estaban expuestos a las mismas condiciones.

En el caso estudiado, el papel de los sindicatos, al cobrarles cuotas sindicales más altas que las que les cobran a los hombres, contrasta con su función de abogar por mejores condiciones de empleo y protección, así como mediar y conciliar prácticas discriminatorias en perjuicio de ellas. De la Garza (2016) y Otero (2011) afirman que hay un paradigma que establece una desigualdad en cuanto a ciertos derechos de las y los trabajadores. En el caso de las mujeres son las más afectadas al tener que cubrir ciertas cuotas que tienen como destino las arcas de los representantes de los sindicatos. Tales testimonios fueron los de Luisa “1” y María “1” quienes relatan lo siguiente: “siempre pagamos cuotas al sindicato, en su mayoría pagábamos más que los hombres”. En el otro testimonio se menciona lo siguiente: “de alguna manera nos afectó pagarle siempre al sindicato porque ese dinero podría haberse usado para otras cosas”. Lo anterior confirma que las mujeres estuvieron en desigualdad salarial incluso en el tema de las cuotas.

Para asegurar su permanencia laboral, las sujetas de estudio estuvieron dispuestas a acatar las condiciones establecidas por las empresas y el sindicato. En ese sentido siguieron las indicaciones del sindicato a partir de la contratación y durante el ejercicio laboral. Entre estas indicaciones resalta el cumplimiento con las cuotas y el seguimiento de las instrucciones dadas por los supervisores que les asignaban tareas distintas

a las que realizaban los hombres. También las mujeres realizaron esfuerzos por adaptarse a ciertas condiciones de vida a las que no estaban acostumbradas en sus regiones de origen; por ejemplo, el clima cálido de Tabasco. En el testimonio de María “1” ella relata: “Una de las situaciones más difíciles fue adaptarnos al clima que predominaba en la región, en los meses más calurosos nos tocó trabajar a más de 42 grados, creo que eso fue demasiado para mi...”

Tabasco se caracteriza por un clima cálido, húmedo y alcanza temperaturas de 40C en el verano, lo que hace que a las personas de otras regiones les tome tiempo adaptarse. Otro ejemplo fueron las estrategias colectivas de adaptación, el establecimiento de redes de apoyo entre mujeres; por ejemplo, cuando formaron grupos de 4 a 8 integrantes para compartir la renta de una vivienda.

Conviene mencionar, que la mayoría de las sujetas entrevistadas trabajó para Samsung<sup>1</sup>. Y subrayar, que en este caso, su plantilla de trabajadores para la construcción de la Refinería Olmeca para el 10 de febrero del 2023 tuvo la cifra total de trabajadores de 7,853 (6,300 [79%] hombres y 1,553[21%] mujeres). Un número sustantivo de mujeres.

## **CONCLUSIONES.**

El análisis de la inserción de las mujeres en el entorno de la Refinería Olmeca revela una compleja interacción entre la necesidad económica, el desafío a los roles de género y la persistencia de barreras estructurales. A partir de sus testimonios, se observa que la motivación principal para ingresar al sector de la construcción fue la obtención de una remuneración que permitiera cubrir necesidades inmediatas; en el caso de las madres solteras, esta incursión se define por la urgencia de solventar el gasto familiar, mientras que para aquellas sin dependientes económicos, el empleo representó una oportunidad de autorrealización y autosuperación técnica.

---

<sup>1</sup> Esta compañía tiene su matriz en Corea del Sur, y su participación en Dos Bocas consistió en la construcción de la planta reformadora Naftas hidrotratada, la cual se encargó de procesar la nafta con menor contenido de azufre. Samsung participó en hidrosulfuradoras de diésel, nafta y gasóleos, así como una reformadora de naftas (Mariano, E., & Mariano, E. 2023, 20 septiembre).

La permanencia en la obra dependió críticamente de una capacidad de adaptación resiliente ante las inclemencias climáticas, los espacios compartidos, y las condiciones de habitabilidad en Paraíso. Es notable, que el ingreso de estas trabajadoras estuvo mediado, casi invariablemente, por el referente de una figura masculina previa en la industria, evidenciando una ausencia total de modelos femeninos intergeneracionales en sus familias.

Pese a lograr la inserción, las barreras formales persistieron, manifestándose principalmente en la dificultad para trascender el rol operativo de "acarreadoras" de materiales. En contraste, algunos obstáculos informales, como las deficiencias higiénicas, experimentaron una mejora paradójica tras la crisis del COVID-19, transformándose en condiciones favorables que facilitaron su estancia.

En el ámbito de la discriminación y las violencias, se detectó una tendencia al silencio y a la normalización de las asimetrías. Aunque las entrevistadas reconocieron la existencia de relaciones interpersonales en la obra, evitaron denunciar dinámicas de violencia explícita, confiando en el respaldo sindical como mecanismo de protección; no obstante, la brecha salarial emerge como el obstáculo más difícil de erradicar, siendo aceptada y normalizada por las mujeres desde su ingreso.

Esa normalización se articula como una estrategia personal y colectiva de adaptación; las trabajadoras ponderan, que a pesar de ganar menos que sus pares masculinos, sus ingresos en la construcción superan con creces la media nacional de otros sectores tradicionalmente feminizados; sin embargo, estas estrategias de permanencia se convierten en la base de nuevas desigualdades: al aceptar salarios inferiores, asumir tareas consideradas "femeninas", y pagar cuotas sindicales más elevadas que los hombres, se consolida el paradigma descrito por De la Garza (2016) y Otero (2011), donde las mujeres terminan por internalizar imposiciones económicas para garantizar su estabilidad laboral. Como señalan Zárte y Sánchez (2022), las mujeres enfrentan el desafío de innovar mecanismos de defensa ante estas desigualdades, que lejos de ser únicamente salariales, constituyen una forma de estratificación de género sostenida en el tiempo.

Las percepciones sobre el ambiente laboral oscilan entre el empoderamiento por el desarrollo de nuevas habilidades y la aceptación de las jerarquías androcéntricas. Coincidiendo con los planteamientos Ericksen, y Schultheiss (2009) y Moccio (2009), la irrupción en este espacio dominado por hombres genera una sensación de autosatisfacción y la conquista de un liderazgo que se traslada al núcleo familiar. Para muchas, abandonar sus lugares de origen para trabajar en la refinería significó no solo un reto logístico, sino una conquista de libertad económica.

El ascenso hacia puestos mejor remunerados se vio truncado por una alianza tácita entre la empresa y el sindicato que restringió a las mujeres a actividades menos complejas, bajo el argumento de la "rudeza" del trabajo. Esta segregación vertical confirma las tesis de Becker (1964) y Blau et al. (1998) sobre la necesidad de niveles de capacitación superiores para las mujeres como condición para reducir la desigualdad. En la práctica, los hombres percibieron aproximadamente \$1,500 MXN mensuales más que las mujeres, gozando además de privilegios en las cuotas sindicales. Al no existir una objeción colectiva al tabulador oficial —que situó a la mayoría de las entrevistadas en la categoría de "ayudante general" con un salario base de \$353.00 MXN diarios en el año 2022—, la desigualdad salarial quedó institucionalizada bajo el peso de la necesidad económica.

Finalmente, el fenómeno del "techo de cristal" operó de manera contundente en el proyecto de Dos Bocas, limitando el acceso de las mujeres a puestos de supervisión o alta dirección, los cuales permanecieron reservados para el estereotipo masculino de vigor y autoridad. Aunque la refinería brindó una oportunidad histórica de inclusión en un proyecto de gran envergadura, el estudio concluye que las mujeres debieron implementar estrategias de permanencia a costa de ceder en sus derechos de igualdad salarial. La presión económica las obligó a asumir el papel de proveedoras bajo condiciones de desventaja, aceptando una integración, que si bien es exitosa en términos de acceso, sigue siendo profundamente desigual en términos de jerarquía y retribución. Este escenario subraya, que la feminización de los espacios masculinizados no

sé logra únicamente con la presencia física de las mujeres, sino con el desmantelamiento de los privilegios hegemónicos que normalizan la precarización de su trabajo frente al de sus compañeros varones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139–158. <https://www.jstor.org/stable/189609>
2. Agapiou, A. (2002). Perceptions of gender roles and attitudes toward work among male and female operatives in the Scottish construction industry. *Construction Management and Economics*, 20(8), 697–705. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0144619021000024989>
3. Alonso, O. (2023). Género y sus perspectivas. *UNIVERSITARIA*, 6(43), 51-56. <https://revistauniversitaria.uaemex.mx/article/view/20960>
4. Ariza, Marina, & De Oliveira, Orlandina (2001). Familias en transición y marcos conceptuales en redefinición. *Papeles de población*, 7(28), 9-39. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252001000200002&lng=es&tlng=es](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252001000200002&lng=es&tlng=es)
5. Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: University Of Chicago Press.
6. Blau, F. D., Ferber, M. A., & Winkler, A. E. (1998). *The economics of women, men, and work* (3rd ed). Prentice Hall
7. Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*, trad. Joaquín Jordá, Barcelona, Anagrama.
8. Bourdieu, P., & Pons, H. (2000). *Los usos sociales de la ciencia / Pierre Bourdieu; traducción de Horacio Pons*. Ediciones Nueva Visión,
9. 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. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01446190500310759>

10. Carnicer, P. D. L., Rubio, A. G., Samper, P. U., & Oliva, S. V. (2009). EL EMPRESARIADO COMO FUENTE DE LA SEGREGACION POR SEXO. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 15(1), 149-167. <https://www.econstor.eu/handle/10419/54472>
11. Castel. R. (1995). De la exclusión como estado a la vulnerabilidad como proceso. *Rv. Archipiélago*, 21, 27-36. [https://www.dwvalencia.com/claver/Documentos/exclusion\(robert\\_castel\).pdf](https://www.dwvalencia.com/claver/Documentos/exclusion(robert_castel).pdf)
12. Castells. M. (2001). *La era de la información. El fin de milenio. Volumen 3*. Madrid: Alianza Editorial.
13. Choudhury, B. 2000. Change and continuity among women workers of slum areas in greater Guwahati area: A study in socio-economic conditions and impact on literacy.
14. Construction Sector Council (2010). *Overview Report*.
15. Cook. R (2010) “Estereotipos de Género. Perspectivas Legales Transnacionales”. Prensa de la Universidad de Pensilvania. EE. UU.
16. Cruz, T. N. y Rodney, R. Y. (2018). La formación de una cultura de paz en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Educación Superior. *Varona*, (64). <http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rVar/article/view/86>
17. Daniere, A. (1965). GARY S. BECKER. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Pp. xvi, 187. New York: National Bureau of Economic Research, 1964. \$5.00. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 360(1), 208-209. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/000271626536000153>
18. De la Garza, Enrique. 2016. “La precariedad salarial en México” en J.A. Rodríguez, et al., (Eds.) *Desarrollo desde lo Local*.
19. De Oliveira, O., & Ariza, M. (1999). Trabajo, familia y condición femenina: una revisión de las principales perspectivas de análisis. *Papeles de población*, 5(20), 89-127.

20. Denissen, A. M. (2010). The right tools for the job: Constructing gender meanings and identities in the male-dominated building trades. *Human Relations*, 63(7), 1051-1069. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726709349922>
21. Ericksen, J.A., & Schultheiss, D.E. (2009). Women Pursuing Careers in Trades and Construction. *Journal of Career Development*, 36, 68 - 89. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0894845309340797>
22. Galea, N., Powell, A., Loosemore, M., & Chappell, L. (2020). "The gendered dimensions of informal institutions in the Australian construction industry," *Gender, Work and Organization*, Wiley Blackwell, 27(6), 1214-1231. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/gwao.12458>
23. García, K. (2021, 14 octubre). Pleito “entre líderes sindicales” en la refinería de Dos Bocas deja saldo de varios heridos y 3 detenidos: Nahle. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/empresas/Pleito-entre-lideres-sindicales-en-la-refineria-de-Dos-Bocas-deja-saldo-de-varios-heridos-y-3-detenidos-Nahle-20211013-0081.html>
24. Giddens, A. (2010). Género y sexualidad. La enseñanza de las Ciencias Naturales en la escuela primaria, 89.
25. Google. (s.f). Refinería Olmeca, Dos Bocas, Paraíso, Tabasco. <https://maps.app.goo.gl/mhayTEtq9ZSaahnR7>
26. Infante, M., Román, M., & Traverso, J. (2012). El sector español de la construcción bajo la perspectiva de género: Análisis de las condiciones laborales. *Revista de la Construcción*, 11(1), 32-43. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0718-915x2012000100004&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0718-915x2012000100004&script=sci_arttext)
27. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2016). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2016. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/792>

28. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2023. INEGI. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENOE/ENOE2024\\_02.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENOE/ENOE2024_02.pdf)
29. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Sectores económicos. <https://www.inegi.org.mx/temas/productividadsec/>
30. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2024). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2024. INEGI [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENOE/ENOE2024\\_09.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENOE/ENOE2024_09.pdf)
31. Jacobs, H. H., & Association for Supervision and Curriculum Development. (1989). Interdisciplinary curriculum: design and implementation. Association for Supervision and Curriculum Development.
32. Lawrence, A. W., & McCarty, P. L. (1970). Unified basis for biological treatment design and operation. *Journal of the Sanitary Engineering Division*, 96(3), 757-778.
33. Llamas, R., Varela, Castillo-Ponce, R. A., & Ocegueda-Hernández, J. M. (2013). El empleo formal e informal en México: un análisis discriminante. *Papeles de población*, 19(78), 111-140. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5345294>
34. Mariano, E., & Mariano, E. (2023, 20 septiembre). Samsung entrega reconocimiento a refinería Olmeca. *Energy & Commerce*. <https://energyandcommerce.com.mx/samsung-entrega-reconocimiento-a-refineria-olmeca/>
35. Moccio, FA. (2009). *Live wire: women and brotherhood in the electrical industry*. Philadelphia, PA: Temple University Press.
36. Navarro-Astor, Elena, Román-Onsalo, Marisa, & Infante-Perea, Margarita. (2016). Revisión internacional de estudios de barreras de carrera bajo la perspectiva de género en la industria de la construcción. *Innovar*, 26(61), 103-117. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/57169>

37. Ortega, R., Rivera, F. J. O., & Sánchez, V. (2008). Violencia sexual entre compañeros y violencia en parejas adolescentes. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 8(1), 63-72. <https://www.redalyc.org/pdf/560/56080106.pdf>
38. Otero, Gerardo. (2011). Neoliberal Globalization, NAFTA and Migration: Mexico's Loss of Food and Labor Sovereignty. *Journal of Poverty*, 15(4):384-402. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10875549.2011.614514>
39. Papadópulos, J., & Radakovich, R. (2006). Educación superior y género en América Latina y el Caribe. Sitio en Internet) Disponible en <http://www.cse.cl> Salazar, José Miguel (2005) Educación superior y género: Tendencias observadas.
40. Polachek, S. W. (1981). Occupational self-selection: A human capital approach to sex differences in occupational structure. *The review of Economics and Statistics*, 60-69.
41. Sandín, E. M. P. (2003). "Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y Tradiciones". McGraw and Hill. <https://ditso.cunoc.edu.gt/articulos/80a0fe6f70c362a18b808b41699fc9bd62447d62.pdf>
42. Sang, K., y Powell, A. (2012). Gender inequality in the construction industry: Lessons from Pierre Bourdieu. *Management*, 237, 247. [https://www.arcom.ac.uk/-docs/proceedings/ar2012-0237-0247\\_Sang\\_Powell.pdf](https://www.arcom.ac.uk/-docs/proceedings/ar2012-0237-0247_Sang_Powell.pdf)
43. Sassone-Corsi, P. (1995). Transcription factors responsive to cAMP. *Annual review of cell and developmental biology*, 11, 355-377. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/8689562/>
44. Strauss, A. L. & Corbin, J. (1969). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park, CA: Sage.
45. Torns Martín, T., Recio Cáceres, C., & Durán Heras, M. Á. (2013). Género, trabajo y vida económica. In C. Díaz Martínez, & S. Dema Moreno (Eds.), *Sociología y género* (pp. 153-200)

46. Varela-Llamas, Rogelio, Castillo-Ponce, Ramón A., & Ocegueda-Hernández, Juan Manuel. (2013). El empleo formal e informal en México: un análisis discriminante. *Papeles de población*, 19(78), 111-140. Recuperado en 12 de marzo de 2025, de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252013000400006&lng=es&tlng=es](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252013000400006&lng=es&tlng=es)
47. Williams, C. L. (2013). The glass escalator revisited: Gender inequality in neoliberal times, *SWS feminist lecturer. Gender & society*, 27(5), 609-629. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0891243213490232>
48. Williams, Joan. (2000). *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What to Do About It*.
49. Wright, Tessa. (2016). *Gender and Sexuality in Male-Dominated Occupations: Women Working in Construction and Transport*.
50. Zárate Negrete, L. E., & Sánchez Ramos, M. E. (2022). Una obra sin terminar: permanencia laboral de la mujer en la industria de la construcción. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 12(24). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1187>
51. Zuna, L. R., Rodney, R. Y., & Cruz, T. N. (2018). Violencia escolar, prevención y educación para la paz. *Órbita Científica*, 23(98). <http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rOrb/article/view/143>

#### **DATOS DE LOS AUTORES.**

1. **Manlio Camilo Cobos Nava.** Maestro en Gerencia Pública y Gobierno. El Colegio de la Frontera Sur, unidad Villahermosa; Profesor investigador, México. ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-3539-3074>  
Correo electrónico: [investigacionesacademicas61@gmail.com](mailto:investigacionesacademicas61@gmail.com)
2. **German Martínez Prats.** Doctor en Gobierno y Administración Pública, Profesor investigador, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, División Académica de Ciencias Económico

Administrativas, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6371-448X> Correo electrónico: [germnmtzprats@hotmail.com](mailto:germnmtzprats@hotmail.com)

3. **Dora Elia Ramos Muñoz.** Doctorado en Ciencias en Ecología y Desarrollo Sustentable, El Colegio de la Frontera Sur, unidad Villahermosa, Profesor investigador, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8752-8865> Correo electrónico: [dramos@ecosur.mx](mailto:dramos@ecosur.mx)

**RECIBIDO: 1 de marzo del 2026.**

**APROBADO: 29 de marzo del 2026.**