

## LA DOS

## Análisis

Compaginar familia y trabajo, reto de la mujer actual

Viernes 08 de marzo de 2013

Patricia Smith Ogarrio \* | El Universal | [p.smithogarrio@smithogarrio.com](mailto:p.smithogarrio@smithogarrio.com)

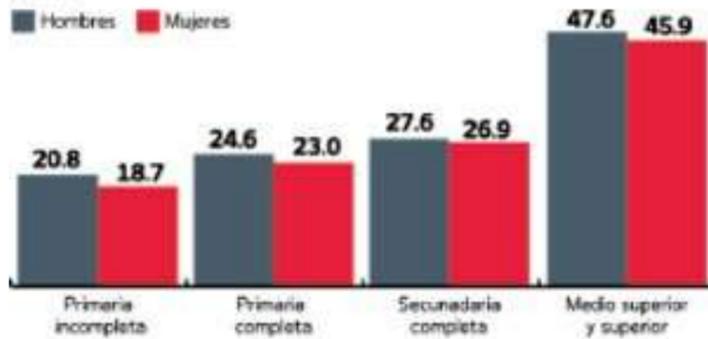
Hoy en día las mujeres preparadas tienen la necesidad de realizarse profesionalmente sin dejar de lado una enriquecedora vida personal y familiar, y tal parece que no hay ningún problema con ello hasta que deciden formar una familia, es entonces cuando surge el llamado "Techo de cristal", que aparece como un obstáculo invisible, que les impide avanzar en su carrera profesional al ser aquel conjunto de normas no escritas o cultura empresarial que dificulta a las mujeres acceder a los puestos de alta dirección. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes, ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación.

**DISPARIDAD**

Las mujeres ganan menos pese a tener la misma educación

Ingreso por hora trabajada (pesos)

■ Hombres ■ Mujeres



Fuente: Inegi

Este techo de cristal comúnmente aparece en el momento en que la mujer tiene descendencia y con una enorme frecuencia recae sobre ella todo el peso del cuidado del hogar y de los hijos. Generalmente los hombres siguen ascendiendo profesionalmente, mientras que la mujer utiliza su tiempo para el beneficio de la familia y desarrollo de la sociedad. ¿Qué hacer? ¿Cuál es la solución?

La solución no está en que la mujer abandone el cuidado de los hijos y las tareas del hogar para dedicarse de lleno al mundo laboral. La solución es que el hombre tome conciencia de la importancia de su rol como pareja y como padre, apoyando a la mujer en este ámbito y así ambos logren seguir madurando profesionalmente.

Sin duda alguna, para las empresas resultará benéfico que más mujeres se incorporen a sus organizaciones, ya que debido a las diferencias de género, se enriquece y complementa la visión masculina de percibir la realidad, el negocio y los clientes.

En 2011, datos del INEGI revelaban que las mujeres casadas o unidas presentan la mayor tasa de participación en el mercado laboral, con porcentajes cercanos al 100%, haciendo evidente la manera en que los hogares distribuyen el trabajo.

A continuación tres características de la psicología femenina:

1. Los hombres funcionan con base en objetivos y las mujeres en base a procesos, por ello las mujeres disfrutan con el trayecto de las cosas y los hombres con las llegadas.
2. Otra diferencia importante es que los hombres tienen la cabeza dividida (de manera figurativa) en compartimientos, mientras más masculino el hombre, más incomunicado están esos compartimientos, en cambio en las mujeres está todo mezclado. La mujer mezcla emocionalmente las cosas, versus los hombres que separan todo. Toma en cuenta para sus decisiones factores emocionales importantes, que el hombre puede ignorar.
3. Otra diferencia relevante es que las mujeres externalizan la felicidad, en cambio los hombres, en contrario, la internalizan, el ser feliz depende de ellos. En las mujeres depende de miles de factores. Y eso está determinado intrínsecamente por la naturaleza propia de las mujeres. Son intuitivas y auditivas porque su programación neurofisiológica no es visual, las mujeres son auditivas y sensitivas y los hombres visuales.

En las empresas es sumamente conveniente contar con equipos de trabajo heterogéneos para el avance y progreso de la empresa, la familia y la sociedad. Debido a que las diferencias entre hombres y mujeres aportan y enriquecen a las organizaciones, es un acierto incorporar a las mujeres en los equipos directivos ya que tomarán mejores decisiones de negocios y comerciales.

No es posible continuar ignorando el talento, capacidad, imaginación, deseos y necesidades de la mitad de las personas que habitan el planeta, para ello es vital que las empresas, donde sus leyes y estatutos han sido elaborados básicamente por hombres, tomen en consideración las necesidades de las familias y de las mujeres, así como la riqueza que aportan si cuentan con ellas en sus instituciones.

Ante el panorama aquí descrito, se sugiere tomar medidas encaminadas a conciliar la vida familiar con el ámbito laboral, ejemplo de ello serían los conceptos home office, la oportunidad de trabajar en cualquier lugar distinto al escritorio de la empresa y flex time, entre otras estrategias.

\* Miembro del Comité Técnico Nacional de Capital Humano del IMEF