

## ¡Bienvenidas todas las personas a este boletín!

Por este medio queremos compartir información, estudios, noticias, preguntas, como apoyo a la trayectoria profesional, personal y comunitaria de las mujeres, de los hombres, de sus familias y comunidad.

### Temas de la Mujer Profesional



## Cómo superar las barreras al desarrollo profesional

*Por Lumi Velázquez*

Al hablar de barreras internas habría que tomar en cuenta factores culturales y sociales para no generalizar a todas las mujeres. Una de las barreras que frena a las mujeres al momento de ingresar a la fuerza laboral son los estereotipos y roles aprendidos de sí mismas.

Las tradiciones del pasado afectan la carrera actual de las mujeres en dos formas básicamente:

Fecha: 14 de Diciembre de 2007

### En esta edición:

- [Temas de la Mujer Profesional](#)
- [Páginas web](#)
- [Entrevista](#)
- [Colaboradores y Responsables](#)

[Ir al sitio web Mujer Profesional](#)

[Suscribirse al Boletín Electrónico](#)

- de acuerdo a la **imagen** que ellas tienen de sí mismas y por consecuencia los roles y comportamientos en los cuales ellas se sienten realizadas por tradición;
- y por otra parte, las **expectativas** que tienen de ellas mismas en cuanto a sus habilidades, fortalezas, rasgos, y debilidades y de igual manera cómo esto se refleja en sus roles y comportamientos profesionales y personales (Carr-Rufino, 1993).

Las mujeres como seres humanos pensantes pueden decidir romper con estas influencias que afectan su desarrollo profesional al:

- *hacer realidad las altas expectativas y ambiciones profesionales. Ir tras lo que se quiere en lugar de esperar que alguien lo solicite,*
- *hablar de habilidades y logros en un ambiente profesional en donde ello impacte positivamente las relaciones y proyectos,*
- *tratar de ser el foco de atención cuando las acciones puedan beneficiar la trayectoria profesional,*
- *hacer visible la presencia de la mujer profesional dentro de la organización y*
- *tener confianza para demostrar la habilidad en finanzas, proyectos que requieran matemáticas o habilidades técnicas, así como resolución de problemas y toma de decisiones (Carr-Rufino 1993).*

Las mujeres pueden marcar la diferencia haciendo saber a

las empresas sus necesidades y apoyos que necesitan. Las mujeres pueden elegir organizaciones para trabajar en donde estén dispuestas a apoyarlas, preguntando acerca de las políticas de conciliación y explicando sus expectativas.

Como parte de la responsabilidad social de la empresa se podrían crear programas especiales para afirmar el desarrollo profesional de las mujeres. De igual manera apoyarse en las leyes o políticas públicas en cuanto equidad de género en materia laboral, de esta manera la sociedad, el estado y el sector empresarial comparte la responsabilidad y da soporte a la mujer en su avance profesional.

[Arriba](#)

## Páginas web



### **Hombres por la igualdad**

El portal hombres por la igualdad es un portal diseñado por hombres que buscan la erradicación del sexismo. En este portal encuentras información de equidad de géneros, así como programas, artículos, documentos,

historia y actividades. Con este portal se comprueba que no solo las mujeres buscan la igualdad.

Más en: <http://www.hombresigualdad.com/>



## Instituto Nacional de las Mujeres

El Instituto Nacional de las Mujeres es un instituto que fue creado para desarrollar una cultura de igualdad y equidad, sin violencia ni discriminación a todas las mujeres mexicanas y permitir a los hombres y mujeres mexicanas el poder ejercer plenamente todos sus derechos. En su portal encontraras noticias al día sobre las mujeres en México, así también como temas e información importante para las mujeres mexicanas. Visita su portal y forma parte de INMUJERES ya que su objetivo es ayudar a todas las mujeres Mexicanas.

Más en: <http://www.inmujeres.gob.mx>

[Arriba](#)

## Entrevista



## Entrevista a Belinda Jiménez

Belinda Jiménez estudió la carrera de contador público y auditor en la Universidad Regiomontana, posteriormente realizó la Maestría en democracia y educación en valores en Iberoamérica en la Universidad de Barcelona. Su experiencia contable ha sido en despachos de auditores ubicados en Monterrey y Chihuahua y en la Secretaría de Hacienda Administración Fiscal Regional de Nuevo León. En el área de educación su investigación y difusión se ha centrado en el tema de la promoción, formación, transferencia y aplicación de valores. Actualmente es profesora de planta del ITESM, campus Monterrey. Y colabora con más de 50 instituciones educativas en la promoción de los valores humanos y éticos.

P. ¿Qué barreras has enfrentado en tu trayectoria profesional?

R. Durante el transcurso de mi vida profesional, las barreras se han presentado de manera diversa por etapas y de acuerdo al tipo de trabajo que he desempeñado, así como a mi edad y desarrollo profesional. Al inicio enfrenté sobre todo, diferencias en la remuneración, ésta es una batalla muy difícil de librar porque en el contexto cultural en el que vivimos se tiene el estereotipo de que las mujeres mexicanas al nacer los hijos representaremos un costo difícil de recuperar, así es que no se quiere "invertir"

mucho en nosotras. También había ausencia de flexibilidad laboral por el tipo de trabajo que requería encontrar a los contactos a determinadas horas y de manera personal.

Con el paso de los años, el estrés que me provocaba enfrentarme a varones que rehusaban estar a mi mando o bajo mi supervisión era "desgastante" pues eran muchos los contactos masculinos que estaban a mi alrededor, inclusive hubo quien pidió que se le reasignara otro supervisor pues *no estaba dispuesto a estar bajo las órdenes de una mujer*. Sin embargo tuve al apoyo de mis jefes inmediatos pues mi labor era considerada importante dentro de la organización.

Al llegar los hijos considero que el yugo más pesado nos lo imponemos nosotras mismas, es decir, las barreras internas, pues nos desgastamos pensando si estarán bien cuidados o alimentados en la guardería, fue difícil también encontrar apoyo logístico en el hogar cuando los recursos económicos eran escasos, sin embargo el esfuerzo físico que supone la duplicidad de funciones casa-oficina es más ligero cuando se tiene el apoyo de la pareja.

P. ¿Cuál consideras que ha sido la más difícil de superar?

R. Una de las barreras más difícil de superar para mi ha sido el estrés laboral provocado no precisamente por la falta de organización y conciliación entre el área laboral y familiar, sino más bien por los estereotipos que existen en el área laboral. En muchos ámbitos se cree que el jefe debe ser hombre para imponer más respeto, se estipula que si habrá un trabajo conjunto, el guía deberá ser también un varón y más cuando el contacto es con

externos. Generalmente se espera que la decisión final la tome una persona del sexo masculino. También provoca mucho estrés estar lejos de los hijos cuando se tiene que viajar, o cuando la jornada laboral se extiende en épocas de exceso de trabajo.

P. ¿Cómo lograste superar barreras?

R. Dos personas han sido muy importantes en el desarrollo de mi vida laboral: mi padre y mi esposo. Mi padre porque desde que era estudiante siempre nos inculcó que la mujer debía prepararse para trabajar en lo que ella quisiera, así no sería la necesidad económica, sino la propia decisión quien marcaría su camino profesional. Para mi pareja sólo tengo un cariño y un agradecimiento enorme, no solamente me ha apoyado trabajando hombro con hombro en el hogar, sino que me ha empujado para que me supere día con día, ese es un pensamiento que ha transmitido a mis tres hijos varones, que espero que en un futuro sean igualmente empáticos con sus parejas y les ayuden a ser un aporte importante a la sociedad.

P. ¿Qué recomendaciones harías para superar barreras internas y externas?

R. Estoy convencida de que la principal barrera nos la imponemos las propias mujeres, he escuchada a muchas decir: "No puedo", y me imagino que el principal motivo es el estrés que provoca el remordimiento. El complejo de culpa, daña más a los hijos que la ausencia en el hogar por cuestiones laborales, ellos llegan a entender que si su madre trabaja es porque está contribuyendo con la superación de la familia y con el crecimiento del país. Sin embargo necesitan que al llegar a la casa tanto su padre

como madre “realmente estén” para acompañarlos y formarlos. Así es que algunas recomendaciones prácticas serían:

- Buscar el **apoyo emocional** en la pareja o en algún otro familiar si la mujer es soltera con hijos o sin ellos.
- **Organización** utilizando una agenda única en la que se anote tanto actividades laborales como familiares.
- Contar con **distracciones** para encauzar el estrés, como practicar algún ejercicio, hacer manualidades, clases de música, pintura, etc.
- **Exhibir nuestros logros laborales** , ya sean pequeños o grandes, el reflejo de esos logros como diplomas, reconocimientos, regalos, etc., nos hará recordar que nuestro aporte es importante a la organización, pero sobre todo al país y a la sociedad.
- Ser agente de cambio **contribuyendo a mejorar la sociedad en la que vivimos**, tratando de que una parte de nuestro esfuerzo vaya encaminado a ayudar a otras personas a crecer, ya que eso nos anima a seguir adelante y nos convierte en ejemplo para nuestros hijos, que son el futuro del mundo.

[Arriba](#)

## Colaboradores y Responsables

### Colaboradores:

Patricia Gallardo Krause, Directora Centro Mujer Profesional Facultad de Ciencias Económicas y

Administrativas Universidad Central, Chile.

Lorena Salinas Novoa Profesional independiente Monterrey

N.L.

Rodolfo Alberto Cavazos ITC. Tecnológico de Monterrey

**Responsables:**

**Arantza Echaniz.** Profesora de Aula Ética. Universidad de Deusto. Bilbao, País Vasco. [aechaniz@ud-ss.deusto.es](mailto:aechaniz@ud-ss.deusto.es)

**Luz María Velázquez**

Profesora Asociada del Departamento de Formación en Ética, DHCS, ITESM Campus Monterrey. [lvelazquez@itesm.mx](mailto:lvelazquez@itesm.mx)

Diseñado por: [www.tencomunicacion.com](http://www.tencomunicacion.com)

Copyright © 2007 Mujer  
Profesional