



# Modelos para el desarrollo profesional de las mujeres

En los inicios de la administración de Barack Obama como presidente de Estados Unidos, las mujeres de su gabinete, decididas a hacerse de una voz y tomar también las decisiones importantes, adoptaron una estrategia a la que llamaron “amplificación”.

Esta estrategia consistía en **destacar a una mujer** cuando exponía alguna idea, a través de repetir varias veces lo que ella había dicho, y también diciendo su nombre en distintas ocasiones para reafirmar su punto, y dejar muy en claro la autoría de su aportación. Esta dinámica forzaba a los hombres a reconocer su contribución y les negaba la posibilidad de apropiarse de la idea de una mujer en un ambiente en que los hombres solían ser súper agresivos y desafiantes (Eilperin, 2016).



Las mujeres que integraban el gabinete hacían eso casi todos los días y el expresidente comenzaba a notarlo. Eso creó un efecto en Obama, y más mujeres comenzaron a integrarse a su gabinete y otras áreas de su administración. Ese precedente consiguió que en el segundo mandato del expresidente hubiera **igualdad** respecto de la cantidad de hombres y mujeres que integraban su círculo cercano. Un hecho que, para muchas mujeres integrantes de la Casa Blanca, fue el fin de uno de los techos de cristal casi irrompibles, apoyando a otras mujeres para sobresalir y permanecer.

Este ejemplo podría ser una representación de algunos de los factores por los que las mujeres ocupan menos espacios en la fuerza laboral a nivel mundial, y por qué la trayectoria profesional de las mujeres y las oportunidades toman rumbos aún muy distintos a los de los hombres.

Y para dar contexto a las significaciones en torno a la carrera profesional de las mujeres, se enmarca el concepto de la carrera profesional como una secuencia en el tiempo de desarrollo profesional, que permite conocer el contexto personal, social e histórico que rodea a la persona en cada una de las transiciones de su vida.

Desde el ámbito científico, la carrera profesional se entiende como un instrumento que permite conocer las competencias profesionales y el compromiso que las personas tienen hacia una organización, mientras que, desde contextos sociales, se entiende como el resultado de las distintas posiciones transitadas en roles profesionales (Selva y Ruvalcaba, 2018).

### Factores que influyen en el crecimiento profesional de las mujeres

Según una encuesta realizada por el IMCO (2023), en los factores que influyen en el crecimiento profesional de las mujeres, resalta que tienden a confiar menos en ellas mismas.

En concreto, la estadística indica en primer lugar que:

- ▶ El 52% de las mujeres reconocen dudar sobre la calidad de su trabajo, a diferencia de los hombres, quienes solo abarcan el 38% de la estadística.
- ▶ La proporción de mujeres que evita realizar tareas complejas o novedosas por temor a fallar es 1.6 veces mayor que la de los hombres.
- ▶ Solo el 56% de las mujeres consideran exitosas sus negociaciones a diferencia del 65% de los hombres.

En segundo lugar, se evaluó la trayectoria de crecimiento profesional de las mujeres, considerando los ajustes que hacen a las cargas de trabajo, la salida del mercado laboral y la repercusión que esto tiene en la posibilidad de llegar a puestos más altos.

En ese sentido, los resultados arrojan que:

- ▶ 8 de cada 10 madres que hoy forman parte de la fuerza laboral ajustaron su carga laboral, a diferencia de los padres, quienes solo 4 de 10 realizaron un ajuste.
- ▶ Del total de las personas encuestadas, 44% de las mujeres casadas pausaron su carrera profesional, y el porcentaje aumenta a 51%, en el caso de las que son madres.



En tercer lugar, se evidenció que, tanto las mujeres como los hombres, tienen aspiraciones y preparaciones similares en torno al desarrollo profesional. Y, a diferencia de los indicadores anteriores, existen similitudes entre hombres y mujeres con respecto a la consolidación de su trayectoria profesional.

Los datos indican que:

- ▷ 9 de cada 10 personas encuestadas consideraron estar en la ruta correcta para consolidar su carrera profesional. Los porcentajes son 87% para hombres y 86% para las mujeres.
- ▷ 8 de cada 10 consideran que su grado de estudios es el indicado para obtener una promoción, 84% para los hombres y 83% para las mujeres.
- ▷ 9 de cada 10 están en constante búsqueda de educación continua. El 91% para los hombres y 93% para las mujeres.

Lo anterior pone en evidencia que las mujeres que forman parte de la fuerza laboral en México tienen aspiraciones profesionales y buscan prepararse para ascender en sus carreras profesionales, sin embargo, es probable que las condiciones laborales, la inequidad en torno a la distribución de las tareas en la vida personal, familiar y parental, así como la falta de confianza en sí mismas, esté provocando una subrepresentación de mujeres en la economía nacional. Y es así que existen tendencias respecto de la búsqueda de empleo y las condiciones del crecimiento profesional que diferencian a hombres de mujeres a nivel global.

### ¿Cómo buscan trabajo las mujeres?

Según Huang (2017), de la revista Forbes, los hombres tienden a usar más las redes sociales para buscar empleo, en especial en la red social LinkedIn, a diferencia de las mujeres, quienes tienden a apoyarse de amigos y familiares para realizar una búsqueda de empleo, así como de los sitios en internet que ofertan vacantes.

Las mujeres reportan que las razones más comunes por las que suelen dejar sus empleos son por cambios en la vida personal, por diferencias con su líder o por disconformidades con aspectos relacionados con la organización. Por otro lado, los hombres suelen dejar sus empleos por buscar más ingresos o una promoción.



Finalmente, Huang (2017) describe que existen más mujeres que hombres buscando un nuevo trabajo en el que puedan acceder a mejores beneficios, o modalidades en los que puedan balancear la vida-trabajo. Mientras que los hombres afirman que, si hay algo no negociable en su búsqueda de empleo, es el salario.

Las particularidades de las mujeres respecto de su desarrollo profesional y la búsqueda de oportunidades laborales tienen un enfoque humanista. Esto podría atribuirse, por una parte, al constructo social respecto de los roles de género, así como a la forma en que se conforma el cerebro de la mujer, a diferencia de los hombres.

### Tendencias globales para la empleabilidad

Otro factor importante para el desarrollo profesional de las mujeres tiene que ver con las tendencias a nivel global en torno a la empleabilidad, las habilidades y especializaciones que están demandando las organizaciones.

Una de las características más importantes que privilegiarán las organizaciones para 2030 está relacionada con las habilidades socioemocionales. La capacidad de las personas para comunicarse, para resolver problemas de forma creativa, para relacionarse con otros y ser auténticos líderes serán premisas indispensables para ser exitosos profesionalmente.

En el Foro Económico Mundial (World Economic Forum) de Davos, efectuado en 2023, se enlistaron las habilidades más importantes para las empresas a nivel mundial, muchas de las cuales permanecerán en los siguientes años según estiman los analistas.

Las primeras 10 competencias son las siguientes:

- 01 Pensamiento analítico
- 02 Pensamiento creativo
- 03 Resiliencia, flexibilidad y agilidad
- 04 Motivación y autoconsciencia



05 Curiosidad y aprendizaje permanente

06 Alfabetización tecnológica

07 Confiabilidad y atención en los detalles

08 Empatía y escucha activa

09 Liderazgo e influencia social

10 Control de calidad

La capacidad de las mujeres en torno a las competencias propuestas en el Foro de Davos de 2023 se ha visto ejemplificada en las administraciones dirigidas por mujeres.

Mujeres como Magdalena Andersson, primer ministra mujer de Suecia, Mette Frederiksen, primera ministra de Dinamarca, o Jacinda Ardern, primera ministra de Finlandia, han sentado un precedente importante en torno al beneficio que trae a las economías y las sociedades contar con gobiernos dirigidos por mujeres.



### Networking y trayectorias profesionales

Muchos de los retos que enfrentan las mujeres en su carrera profesional están relacionados con las barreras, la disparidad y la inequidad en los entornos laborales. Unir fuerzas con otras mujeres, como lo lograron en la administración de Obama a través de la “amplificación”, es necesario para consolidar el futuro profesional de las mujeres.

Las conexiones con otras personas forman parte, no solo del éxito como profesionistas dentro de una organización o en los negocios, las relaciones humanas positivas, como lo indica la psicología positiva, son también el predictor más importante para la felicidad y el bienestar.

Una de las formas en las que muchas mujeres están creciendo profesionalmente es través del emprendimiento y las conexiones sociales. Las circunstancias vitales han orillado a las mujeres a replantear su carrera profesional. Muchas de ellas han encontrado ese balance vida-trabajo a través de vínculos que les permitan tener independencia económica manejando su agenda y empoderando a otras mujeres en ese camino.

El networking no solo es útil para las mujeres que trabajan de forma independiente, también para aquellas que forman parte de una organización. Fortalecer la confianza y desarrollar competencias sociales es vital para la búsqueda de oportunidades y el posicionamiento.

Por otro lado, están las trayectorias profesionales verticales y horizontales.

La trayectoria vertical es aquella en la que se buscan puestos más altos o puestos de tomas de decisiones que, normalmente, se encuentran a niveles más altos y, en ocasiones, forman parte del techo de cristal. Por otro lado, está la trayectoria horizontal en la que, desde la misma posición, se accede a nuevos proyectos o encomiendas y que permiten a las mujeres desplegar sus aportes (Velázquez, 2022).

Las trayectorias que las mujeres siguen se ven influenciadas por la vida personal, por el entorno social, por las condiciones económicas y otros factores personales, sociales y culturales. Estas mismas trayectorias pueden combinarse y cambiar a lo largo del tiempo.

Las trayectorias profesionales son tendencias cambiantes. El dinamismo de las economías a nivel global está resignificando las definiciones en torno a la fuerza laboral y ello involucra a las mujeres, por lo tanto, se vuelve importante y necesario renovar las estrategias y las dinámicas para el desarrollo profesional alineado al propósito de vida y al empoderamiento de las mujeres a través de la sororidad y la visibilización.

Y en aras de fortalecer a las mujeres como emprendedoras y dentro del mundo organizacional, todos y todas están invitados e invitadas al ejercicio de la amplificación.

El fortalecimiento y visualización del talento, aportaciones e inteligencia de las mujeres en la actividad económica y empresarial es vital para el futuro de las naciones.



## Referencias

- Eilperin, J. (2016). *White House women want to be in the room where it happens*. Recuperado de <https://www.washingtonpost.com/news/powerpost/wp/2016/09/13/white-house-women-are-now-in-the-room-where-it-happens/>
- IMCO. (2023). *ENCUESTA SOBRE EL CRECIMIENTO PROFESIONAL #CONLUPADEGÉNERO*. Recuperado de <https://imco.org.mx/encuesta-sobre-el-crecimiento-profesional-conlupade-genero/>
- Huang, G. (2017). *Men And Women Look For Jobs Differently - Here's What You Should Know*. Recuperado de <https://www.forbes.com/sites/georgenehuang/2017/05/23/men-and-women-look-for-jobs-differently-heres-what-you-should-know/?sh=21ca0ed16c44>
- Selva, C., y Ruvalcaba, F. (2018). Trayectoria profesional femenina: contrastando modelos. *CALEIDOSCOPIO* (38). Recuperado de <https://revistas.uaa.mx/index.php/caleidoscopio/article/view/914>
- Velázquez, L. (2022). *Networking para mujeres: el arte de hacer relaciones profesionales y de negocios*. México: Autora Independiente.