

Módulo 1.

Autoconocimiento y desarrollo

CHUBB®

Tema 2

Patrones aprendidos



INSTITUTO DE CIENCIAS
DEL BIENESTAR INTEGRAL
TECMILENIO

La construcción de la imagen

Los **patrones de comportamiento** están regulados por normas sociales que sirven para la convivencia, por ejemplo, hacer fila para pagar en el supermercado, ir a la escuela para recibir educación o pagar por los productos y servicios que se reciben. Muchas veces estos patrones son aprendidos de la convivencia con la familia y se pasan de generación en generación. Algunos se repiten de forma automática sin ser conscientes de ellos.

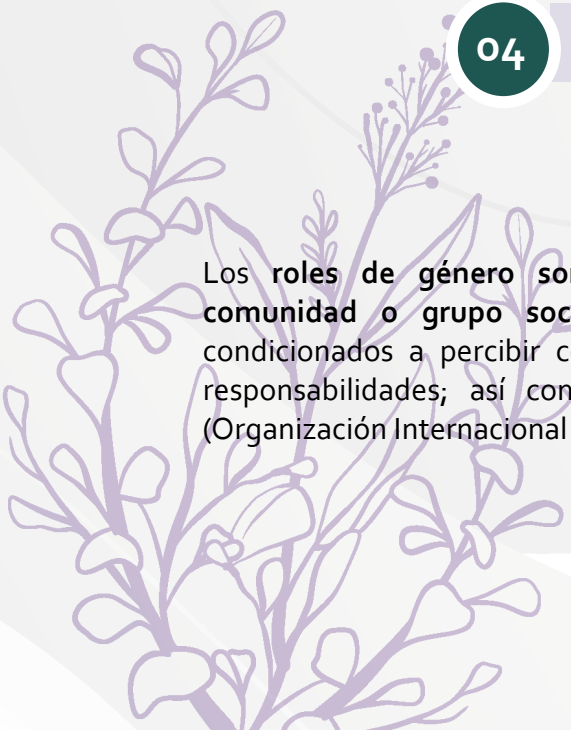


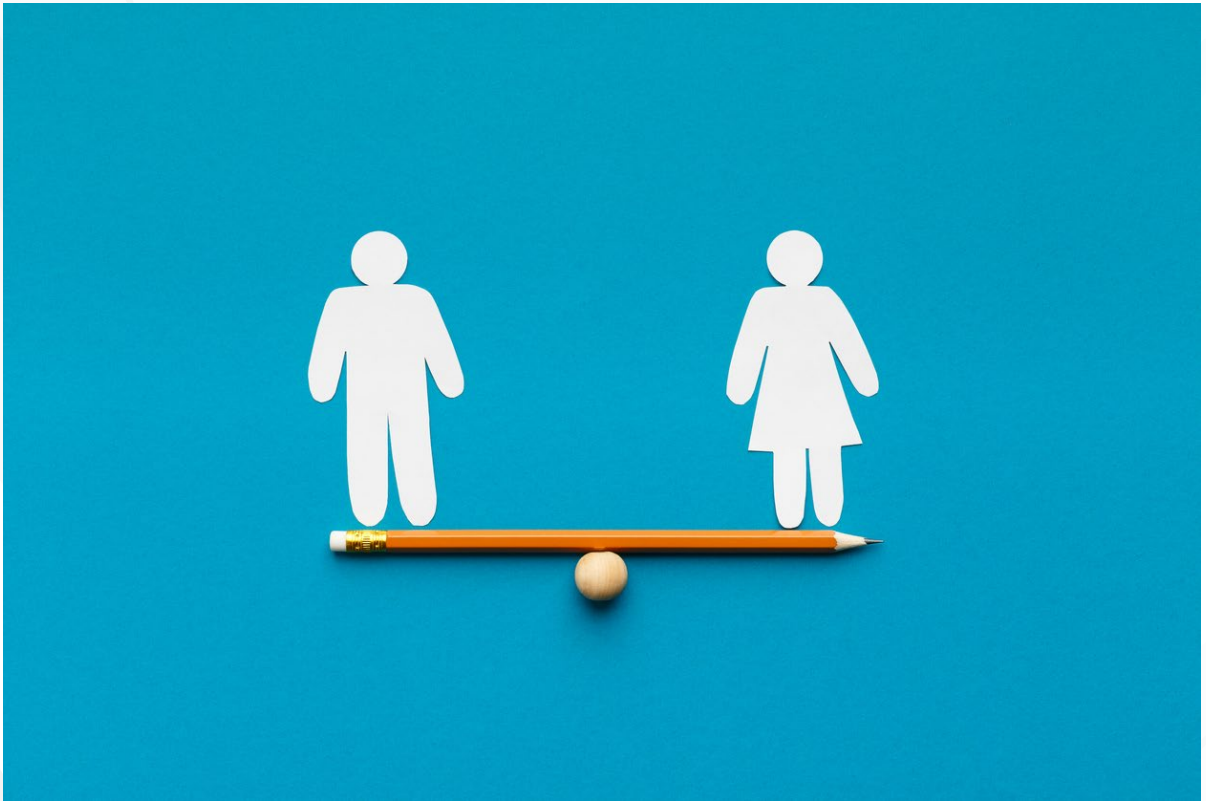
Un patrón de comportamiento se forma de cuatro componentes:

- 01 Pensamientos, creencias e ideas.
- 02 Emociones, sentimientos y estados de ánimo.
- 03 Conductas y comportamientos.
- 04 Reacciones corporales.

(Delgado, 2017)

Los **roles de género** son los comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social determinado, que hacen que sus miembros estén condicionados a percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades; así como a jerarquizarlas y valorarlas de manera diferenciada (Organización Internacional del Trabajo, 2013).





Los **estereotipos de género** son prejuicios acerca de cómo son y cómo deben comportarse hombres y mujeres (Delgado 1998 *et al*, citado en Instituto Nacional de las Mujeres, México, s.f). Éstos han funcionado por largos años como obstáculo para que las mujeres sean tratadas de manera digna y equitativa.

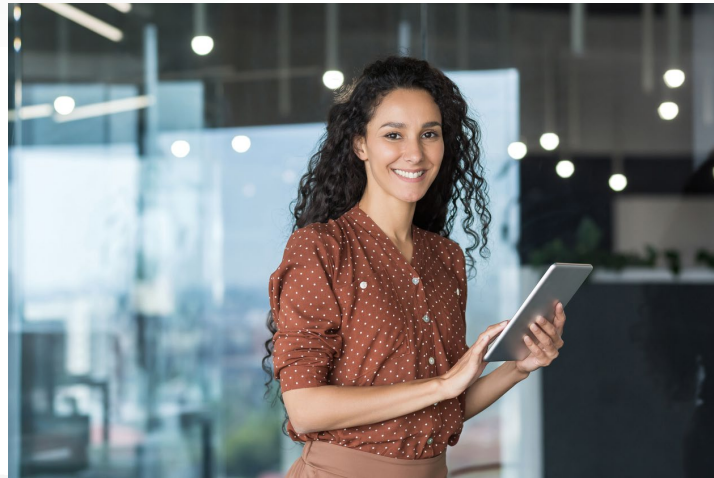


Conciliando la vida laboral y familiar

En la sociedad industrializada, el trabajo no remunerado que realizaban las mujeres en el hogar para mantener a los miembros de la familia era entendido como clave para el buen funcionamiento de la sociedad misma. En los países desarrollados, las tareas del hogar estaban históricamente asociadas con el género femenino, atribuyendo estas relaciones de interdependencia y subordinación a las mujeres (Pichardo 2008 citado en Sabater, 2018).

En la actualidad, algunas mujeres aún colocan **límites en su ascenso profesional** y no desean acceder a ciertos puestos donde tengan que demostrar mayor poder o autoridad, debido a los patrones de pensamiento preestablecidos. Las **condiciones de su contexto laboral** también repercuten en el acceso que a estas posiciones puedan tener dentro de la jerarquía organizacional. Si bien es cierto que, para la mayoría de las mujeres, la **carrera laboral es vista como un proyecto de vida**, el cual suele estar motivado por su vocación y sus aspiraciones; también es cierto que está lleno de presión por obtener cierta estabilidad económica y emocional en la que predomina la satisfacción y realización personal.

En la equidad de oportunidades se destaca el **empoderamiento femenino**, que promueve la inclusión de las mujeres en las esferas de las cuales tradicionalmente se les ha excluido, como la **social, política, económica y laboral** (Ramírez, Martínez y Calderon, 2006 citado en Sabater, 2018)



REFERENCIA

- Delgado, L. (2017). Patrones de comportamiento. *Milenio*. Recuperado de <https://www.milenio.com/opinion/luis-rey-delgado-garcia/para-reflexionar/patrones-de-comportamiento>
- Instituto Nacional de las Mujeres México, (s.f.). *El impacto de los estereotipos y los roles de género en México*. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100893.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2013). *¿Qué son los roles de género?* Recuperado de <https://www.oitcinterfor.org/en/p%C3%A1gina-libro/%C2%BFqu%C3%A9-son-roles-g%C3%A9nero>
- Sabater, C. (2018). La mujer emprendedora: identidad profesional y factores culturales de género. *FEMERIS*, 3(2), 55-78. Recuperado de <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/4320>

