



Enrique Manzur Mobarec

Ingeniero Comercial, Universidad de Chile
Ph.D. in Business Administration,
The University of Georgia, USA
emanzur@unegocios.cl



Pedro Hidalgo Campos

Ingeniero Comercial y Contador Auditor,
Universidad de Chile. M.Sc. in Business,
University of Kansas, USA.
phidalgo@escueladepostgrado.cl

M. Magdalena Latham C.

Ingeniero Comercial, Universidad de Chile.

M. Ignacia Valdivieso G.

Ingeniero Comercial, Universidad de Chile.



Compatibilizando la vida

La inserción de las mujeres en el mercado del trabajo es una cuestión de gran relevancia para la sociedad. Hoy día la mayoría de las mujeres aspiran a alcanzar estudios secundarios y se proyectan posteriormente en el mundo laboral. Sin embargo, no desean abandonar sus aspiraciones familiares y esperan compatibilizar el mundo del trabajo con el de los hijos.

Esta aspiración de compatibilizar ambos mundos no es una tarea fácil. Quienes han optado por trabajar y ser madres a la vez, tienen sentimientos encontrados al tener que dejar a sus hijos al cuidado de otros. No obstante, las mujeres que definitivamente han decidido privilegiar su mundo laboral y abandonaron la opción de la maternidad o la postergaron indefinidamente,



tienden a sentirse menos conformes con su vida familiar.

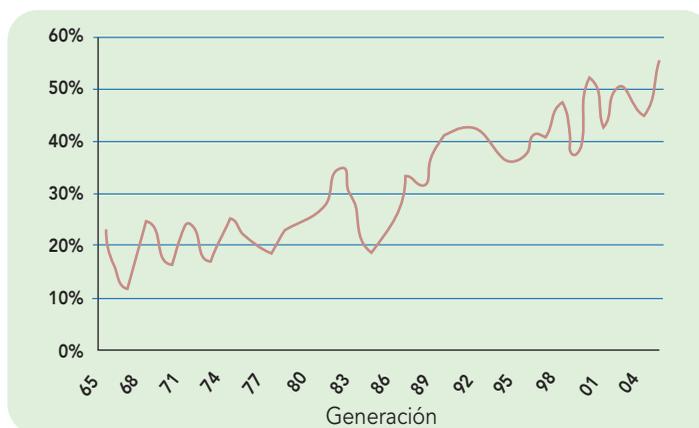
Ahora bien, aquellas mujeres que por el contrario optan por dejar el trabajo para dedicarse al cuidado de sus hijos, experimentan igualmente un grado de insatisfacción importante sintiéndose tanto en el ámbito personal (por la no realización profesional) como financieramente (por la pérdida en la obtención de ingresos) frustradas.

Durante la última década el debate público en torno a la mujer, el trabajo y la familia ha ido en aumento. Una serie de reflexiones, estudios, seminarios y cursos han abordado este tema y han puesto en la agenda nacional la necesidad de analizar los costos y beneficios que enfrenta la sociedad al buscar el pleno desarrollo de las mujeres. Por ejemplo, la flexibilidad laboral, que permitiría compatibilizar ambos mundos (trabajo y familia) es un tema que ha tomado

fuerza en la discusión pública, así como una mayor igualdad salarial entre hombres y mujeres. Tanto la rigidez en la legislación existente, como los factores culturales (machismo) dificultan el ingreso de las mujeres al mercado del trabajo, causando diversas informalidades y bajas tasas relativas de participación de la mujer en la fuerza laboral.

El principal objetivo de este trabajo es describir y analizar la situación actual de las egresadas de Ingeniería Comercial de la Universidad de Chile, analizando la compatibilidad entre su vida laboral y familiar. Este importante y creciente segmento de estudiantes, representa actualmente a la mitad de los egresados de Ingeniería Comercial de la Universidad de Chile, superando ostensiblemente a su representación en los egresados exhibida en décadas anteriores (Ver Figura 1).

Figura 1
Evolución del porcentaje de mujeres en los egresados de ingeniería comercial de la U. de Chile.



familiar y laboral:

el caso de mujeres profesionales egresadas de ingeniería comercial de la Universidad de Chile

1. La inserción laboral de las chilenas

Las mujeres en Chile se incorporan al mundo laboral progresivamente desde fines del siglo XIX. La fuerza laboral femenina se concentró principalmente en el sector industrial y se caracterizó por sus salarios considerablemente bajos. A comienzos del siglo XX, las mujeres obtenían la mitad del salario de los hombres, no sólo porque estaban en los trabajos peor remunerados, sino porque además se les pagaba menos que a los hombres por igual cargo o tipo de trabajo. Durante los años 1930 disminuyó considerablemente la participación femenina en los trabajos pagados, producto de la crisis económica. En la década de los 1940, la participación de la mujer vuelve a crecer, pero ahora en el área de profesiones y oficios con especialización. En los 1950 continúa en aumento la proporción de mujeres en trabajos remunerados, concentrándose en industrias y servicios (oficinistas, vendedoras). Durante toda la década de los 1980, la participación de la mujer en la fuerza de trabajo experimentó un notable crecimiento, llegando a representar un 30% de la fuerza laboral en los 1990. La Tabla 1 nos permite apreciar el porcentaje de mujeres en la fuerza laboral en Latinoamérica. Es posible observar que Chile presenta un bajo porcentaje de mujeres en la fuerza laboral en relación al resto de los países latinoamericanos. Este bajo porcentaje se profundiza si se incorpora la maternidad y el matrimonio. Por ejemplo, la Tabla 2 muestra que las chilenas que son esposa o conviviente y tienen hijos presentan las menores tasas de participación laboral, reflejo de la dificultad de compatibilizar el rol de esposa (o conviviente) y madre con el trabajo.

2. Egresadas de Ingeniería Comercial de la Universidad de Chile

Dado que el principal objetivo de este trabajo es describir y analizar la situación actual de las egresadas de Ingeniería Comercial de la Universidad de Chile, analizando la compatibilidad entre la vida laboral y familiar de estas egresadas, se encuestaron 60 mujeres egresadas de la generación del 2003 y 53 mujeres que egresaron (en promedio) hace 10 años (generación 1994, 1995, 1996, 1997), lo que da una muestra total de 113 egresadas de Ingeniería Comercial de la Universidad de Chile. Estas encuestadas representan el 45,6% (113 de 248) de las egresadas de las

Tabla 1.
Porcentaje de mujeres en la fuerza laboral.

País	Año	TOTAL	Mujeres			
			15 a 24 años	25 a 34 años	35 a 49 años	50 años y más
Argentina	2002	48	40	66	70	28
Bolivia	2002	57	39	71	75	49
Brasil	2001	53	52	67	65	29
Chile	2003	45	31	61	59	29
Colombia	2002	57	51	76	72	32
Costa Rica	2002	46	37	63	60	25
Ecuador	2002	53	40	65	67	41
El Salvador	2002	51	35	67	70	35
Guatemala	2002	58	54	65	72	41
Honduras	2003	50	40	63	66	37
México	2002	45	36	55	57	29
Nicaragua	2001	52	40	62	68	39
Panamá	2002	54	39	71	69	34
Paraguay	2000	57	52	76	68	38
Perú	2001	54	46	67	69	38
República Dominicana	2003	51	43	69	66	27
Uruguay	2002	50	47	76	76	28
Venezuela	2003	56	42	71	72	37

Fuente: CEPAL

Tabla 2.
Porcentaje de mujeres de 25-40 años en la fuerza laboral en Chile.

	Casada o conviviente			Soltera o separada		
	Con hijos	Sin hijos	Total	Con hijos	Sin hijos	Total
1990	30%	54%	31%	72%	73%	73%
1992	31%	56%	33%	69%	76%	73%
1994	34%	59%	36%	72%	75%	73%
1996	36%	67%	38%	76%	76%	76%
1998	40%	69%	42%	76%	76%	76%
2000	41%	73%	43%	77%	75%	76%
2003	45%	72%	47%	77%	76%	77%

Fuente: CASEN

generaciones 1994, 1995, 1996, 1997 y 2003. Las 113 encuestadas respondieron un total de 26 preguntas acerca de la vida laboral y familiar.

Los resultados presentados en la Tabla 3 indican que las egresadas de Ingeniería Comercial coinciden en mostrar una preferencia por la administración (v/s Economía), presentar una alta tasa de empleo relacionado a la profesión, y presentar una alta satisfacción con la carrera estudiada (superior al 98,1% de las egresadas). La mayoría de ellas trabaja de forma dependiente y en jornada completa. Por otro lado, un importante número de egresadas en los años 1994-1997 están

casadas (73,6%) y tienen hijos (67,9%), a diferencia de las recién egresadas. Adicionalmente, las egresadas en los años 1994-1997 presentan mayores ingresos y contribuyen en mayor porcentaje al ingreso familiar. Otro dato a considerar es que las recién egresadas presentan altas intenciones de estudiar un postgrado en el futuro (76,7% de las recién egresadas), representando un segmento atractivo de servir para las escuelas de postgrado. Por ejemplo, con el objetivo de atraer a este segmento la escuela de postgrado de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile ofrece descuentos especiales para los recién egresados.

Al momento de indicar el nivel de conformidad con la vida laboral y familiar de las egresadas (Escala Likert 7-puntos), las egresadas en los años 1994-1997 muestran evidencia de haber logrado desarrollar un vida laboral y familiar plena, mostrando gran conformidad de lo realizado por ellas, en cambio, las recién egresadas tienen enormes expectativas y una alta incertidumbre de su futuro, evidenciado por su menor conformidad con la vida familiar y laboral (Ver Figura 2). Lo interesante surge al observar que las recién egresadas sienten que han compatibilizado su vida familiar con la vida laboral en mayor medida que las egresadas en los años 1994-1997. Dado que las recién egresadas no tienen hijos, no están casadas, ellas presentan una mayor facilidad para compatibilizar ambas vidas, reflejado en que las recién egresadas todavía pueden vivir el estilo de vida desarrollado en la universidad.

A las egresadas se les preguntó la importancia de cinco aspectos de la vida laboral de acuerdo a sus necesidades actuales y futuras (Escala Likert 7-puntos). Ambos segmentos coinciden en indicar la necesidad de mayor flexibilidad en la jornada laboral y menor discriminación en salarios con respecto de los hombres. Además es posible observar que las recién egresadas demandan todos los aspectos sugeridos con mayor intensidad que las egresadas en 1994-1997 (Ver Figura 3). Es interesante además observar que las egresadas en 1994-1997 presentan una baja necesidad en un "mayor acceso y flexibilidad a las guarderías" y en "flexibilizar el periodo de descanso post-natal". Ambas necesidades tienen relación directa con el cuidado de los hijos. El hecho de haber ya tenido los hijos, el mayor nivel de ingresos, y la experiencia de vida (tener hijos, experiencia laboral) obtenida por estas egresadas pueden explicar esta menor necesidad por estos dos aspectos.

3. El cambio generacional y la vida familiar

A los dos años de egresadas, un 34,0% de las egresadas en los años 1994-1997 estaban casadas, mientras que sólo el 11,7% de las egresadas en el año 2003 eran casadas. De lo anterior, se puede inferir que las mujeres se estén casando más tardíamente o que estén decidiendo no casarse.

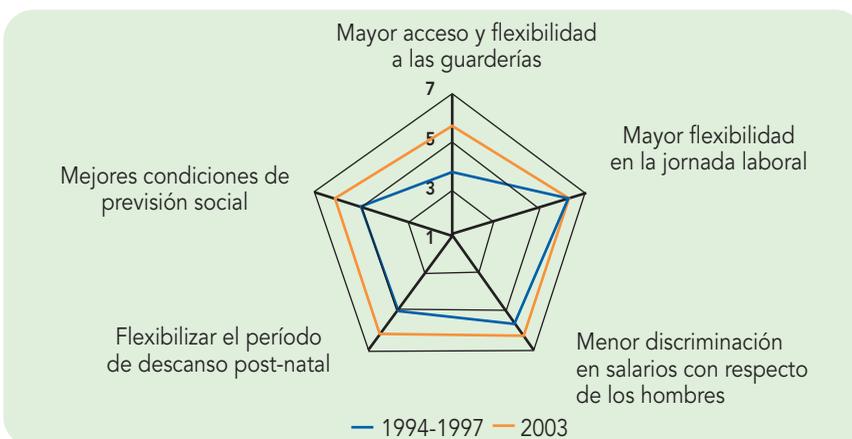
Tabla 3.
Perfil de la muestra de egresadas de Ingeniería Comercial de la Universidad de Chile

	Año Egreso	
	1994-1997	2003
Edad al año 2005	33 años	26 años
Egresadas de Economía	11,3%	28,3%
Casadas	73,6%	11,7%
Solteras	15,1%	88,3%
Tienen hijos	67,9%	8,3%
Tienen 2 o más hijos	45,3%	3,3%
Trabaja actualmente	90,6%	90,0%
Encontró su primer trabajo en menos de 3 meses	73,6%	60,0%
Primer trabajo fue como Ing. Comercial	98,1%	98,3%
Trabaja actualmente como Ing. Comercial	90,6%	88,3%
Trabaja independiente	5,7%	6,7%
Jornada completa	81,1%	93,3%
Ingreso mensual sobre \$800.000	81,1%	26,7%
Ingreso mensual sobre \$1.600.000	32,1%	1,7%
% que aporta al ingreso familiar	53,3%	28,2%
Esta contenta con haber estudiado Ing. Comercial	98,1%	98,3%
Ha realizado estudios de postgrado	22,6%	11,7%
Tiene intenciones de estudiar un postgrado	3,8%	76,7%

Figura 2
Satisfacción personal



Figura 3
Necesidades Insatisfechas



Posteriormente se analizó los años en que las mujeres tuvieron hijos. Los datos indican que un 18,9% de las egresadas en 1994-1997 tuvieron hijos antes de los dos años de egresadas, mientras que sólo el 8,3% de las mujeres que egresaron el año 2003 tuvo hijos antes de los dos años de egresadas. Este último resultado también sugiere que las mujeres están postergando la opción de tener hijos o que simplemente han decidido no tenerlos.

4. Impacto de los hijos en la vida laboral y familiar de las egresadas

Con el objetivo de analizar el impacto de los hijos en la vida laboral y familiar de las egresadas se procedió a analizar a las egresadas con hijos y sin hijos de las generaciones 1994-1997 y generación 2003. Los resultados se presentan en la Tabla 4 y Figuras 4 y 5.

La Tabla 4 muestra que las egresadas con hijos presentan (en promedio), mayor edad, menor tasa de empleo (un 14% de las egresadas en 1994-1997 con hijos no trabaja actualmente), menores ingresos y menores intenciones de estudiar un postgrado, que las egresadas sin hijos. Por otro lado, las Figuras 4 y 5 sugieren que la satisfacción personal y necesidades insatisfechas son propias de la etapa en la carrera laboral de las egresadas, repitiéndose los resultados presentados a nivel de generaciones (Ver Figuras 2 y 3). Sin embargo, aún es posible observar diferencias entre las egresadas con hijos y sin hijos, por ejemplo, que las egresadas sin hijos (independiente de la generación de egreso) han logrado en

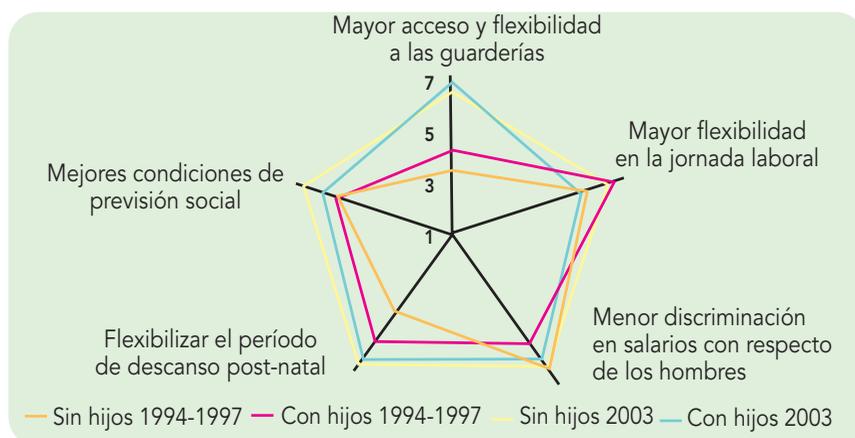
Tabla 4. Impacto de los hijos.

	Año Egreso			
	1994-1997		2003	
	Con hijos	Sin hijos	Con hijos	Sin hijos
Edad al año 2005	33 años	32 años	27 años	26 años
Egresadas de Economía	14%	6%	20%	29%
Casadas	100%	18%	20%	11%
Solteras	0%	47%	80%	89%
Tienen hijos	100%	0%	100%	0%
Tienen 2 o más hijos	67%	0%	40%	0%
Trabaja actualmente	86%	100%	80%	91%
Encontró su primer trabajo en menos de 3 meses	81%	59%	40%	62%
Primer trabajo fue como Ing. Comercial	100%	94%	100%	96%
Trabaja actualmente como Ing. Comercial	86%	100%	80%	89%
Trabaja independiente	6%	6%	0%	7%
Jornada completa	78%	88%	80%	95%
Ingreso mensual sobre \$800.000	83%	88%	20%	28%
Ingreso mensual sobre \$1.600.000	31%	35%	0%	2%
% que aporta al ingreso familiar	39%	84%	27%	28%
Esta contenta con haber estudiado Ing. Comercial	100%	94%	100%	98%
Ha realizado estudios de postgrado	17%	35%	20%	11%
Tiene intenciones de estudiar un postgrado	19%	41%	40%	80%

Figura 4
Satisfacción personal



Figura 5
Necesidades Insatisfechas



mayor medida compatibilizar la vida familiar con la vida laboral que las egresadas con hijos (Ver Figura 4).

Adicionalmente, el grupo de egresadas en 1994-1997 que no tienen hijos poseen la más alta conformidad con la vida laboral. Por otro lado, las egresadas en 1994-1997 con hijos presentan la mayor conformidad con la vida familiar, indicando un efecto no menor de los hijos en la satisfacción personal en la vida laboral y familiar de las egresadas (Ver Figura 4).

A su vez, la Figura 5 nos indica que las recién egresadas con hijos presentan la

mayor necesidad por "mayor acceso y flexibilidad a las guarderías", las egresadas en 1994-1997 con hijos presentan la mayor necesidad por "mayor flexibilidad laboral". Por otro lado, las egresadas en 1994-1997 sin hijos se concentran en demandar "una menor discriminación en salarios con respecto de los hombres", evidenciando diferencias en las necesidades, las cuales son causadas por la maternidad.

5. Opinión de las egresadas

Utilizando preguntas con respuesta abierta, se exploró la percepción de las 113 egresadas con respecto del ambiente laboral en que se desenvuelven. El nombre de las egresadas fue modificado con el objetivo de mantener la privacidad de sus respuestas. A continuación se presentan los principales hallazgos encontrados:

Las egresadas perciben machismo en el ambiente laboral y lo consideran un obstáculo para ellas. "...un obstáculo es el machismo...los hombres dicen 'que bonito lo que hizo' y no que bueno. Donde yo trabajo entraron 11 hombres y una mujer, entonces dicen para todo 'ayy, la Carmencita'..." (Carmen, egresada 2003), "...en las empresas hay mucho machismo, eso te limita a crecer más rápido en la empresa, le dan más oportunidades a los hombres. A la mujer le cuesta más que la reconozcan..." (Carolina, egresada 1994), "...lo más complicado de enfrentar, es lograr ganar una posición de peso y respeto profesional cuando te inician en la vida laboral, que no te vean como la 'niñita'..." (Milena, egresada 1994), "...tienes que demostrar que no eres tonta, partir de eso. Existe cierta discriminación en sueldo, rango, ascenso..." (Cristina, egresada 2003), "...en general siempre tienes que demostrar que no eres tonta frente a los hombres y nunca llorar en el trabajo..." (Nicole, egresada 2003), "...en el trabajo en equipo, los hombres no te pescan, pescan menos..." (Marta, egresada 2003), "...a los hombres les cuesta creer que tu eres inteligente, no toman en cuenta tu aporte la primera vez..." (Josefina, egresada 2003), "...un obstáculo es la discriminación de los hombres, toman con poca seriedad a las mujeres y sus decisiones..." (Francisca, egresada 2003). Dado el machismo existente, ellas perciben una gran dificultad al momento de ascender a cargos de alto nivel. "...un gran obstáculo es optar a los cargos gerenciales, por lo que veo en mi trabajo todos los altos cargos son ocupados por hombres..." (Pamela, egresada 2003).



Muchas mujeres se sienten discriminadas en relación al tema de la maternidad, al minuto de ser contratadas, al tener la posibilidad de ascender en el trabajo, al reinsertarse laboralmente, etc. Esto es un problema, ya que ha significado que en la actualidad muchas mujeres posterguen la opción de ser madres o incluso la anulen para poder trabajar, lo cual es un costo para la sociedad que hoy están viviendo muchos países desarrollados. "...me he encontrado en mi vida laboral en procesos de selección donde se me han hecho notar desventajas por ser mujer (estar en etapa fértil). Creo no haber sido seleccionada en algunos trabajos sólo por ser mujer" (Valentina, egresada 1994), "...muchos hombres parten pensando que uno no es capaz, eso es una dificultad, porque hay una discriminación inicial, cuando no te conocen, te dicen 'te vas a quedar embarazada'..." (Paula, egresada 2003), "...creo que los problemas más relevantes son cuando uno tiene guagua, los ascensos se atrasan. Y cuando uno vuelve a trabajar le entregan pegas muy malas y fomes" (Paulina, egresada 1994), "...existe discriminación después de tener guaguas. Te dicen que hay que ver

cuales son las prioridades..." (Carla, egresada 1995), "...aunque las encuestas digan lo contrario, en mi primer trabajo creo que fue obstáculo el tema de la maternidad..." (Paulina, egresada 1996), "...por tener tantos hijos, es difícil encontrar trabajos que sean flexibles en horarios y que 'te crean' que no vas a tener más. En el caso de los hombres, las empresas los prefieren casados y de preferencia con hartos hijos porque dan una imagen de mayor estabilidad. En cambio para las mujeres, eso solamente logra hacer más complicada la búsqueda de trabajo y el acceso a puestos bien remunerados y flexibles..." (Macarena, egresada 1994), "...cuando uno vuelve de prenatal todos asumen que uno va a tener licencias y que todo es un problema..." (Constanza, egresada 1996), "...mi jefa era una mujer soltera, y me ponía muchos problemas cuando mis hijos estaban enfermos y cuando tenía problemas familiares. Sentí discriminación hacia las mujeres casadas y con hijos..." (Mónica, egresada 1996). Adicionalmente, las egresadas han observado discriminación por la apariencia. "...existe discriminación por la parte física

de las mujeres, los hombres se fijan primero en lo físico, la apariencia a pesar de tener el mismo nivel profesional..." (Josefina, egresada 1994), "...existe machismo en las entrevistas...yo no he recibido malos tratos, pero se fijan mucho más en la facha..." (Claudia, egresada 2003).

Por otro lado, hay egresadas que indican que nunca han sido discriminadas, "...nunca me ha tocado discriminación...el banco entrega muchos beneficios y un buen horario, creo que trabajar en un banco es ideal para las mujeres..." (Consuelo, egresada 1996), "un obstáculo es la falta de experiencia, no que seas mujer, ningún problema con eso, ha sido un beneficio en el área comercial..." (Tania, egresada 2003), "...considero que no debí pasar por ningún obstáculo para encontrar trabajo, ya que a nivel de analistas no es tan relevante si se es hombre o mujer, pero si siento que a futuro será un obstáculo ya que los niveles o puestos mejores (jefe, subgerente y gerente) están ocupados en su mayoría por hombres..." (Marcela, egresada 2003). Estos comentarios sugieren que el tipo de trabajo y empresa influye enormemente en los niveles de discriminación laboral. Esto implica un adecuado curso de acción para las egresadas al momento de elegir donde trabajar, eligiendo industrias y empresas que promuevan la inserción laboral de las mujeres y la igualdad de género. La menor remuneración de las mujeres con respecto a los hombres es una forma característica de la discriminación laboral. Poner fin a la segregación de los empleos, abordar los problemas de los empleos infravalorados porque son ocupados por mujeres o garantizar la igualdad entre los trabajadores con responsabilidades familiares son acciones que es indispensable llevar a cabo. "...me he encontrado con diferencias salariales respecto a hombres desarrollando mismas tareas o funciones..." (Angélica, egresada 1997), "...el único obstáculo ha sido el tema sueldo, que siempre es menor para las mujeres siendo que nuestro trabajo es igual o mejor que el de un hombre..." (Soledad, egresada 1995), "...el tema más difícil de solucionar es la desigualdad de sueldos con los hombres pero es una batalla un poco pérdida... por lo menos acá..." (María Fernanda, egresada 1997), "...donde me ha tocado no hay diferencias, solo en el salario..." (Carolina, egresada 2003), "...hay discriminación en el salario, en Estados Unidos no pasaba eso, en Chile te piden foto, sexo, donde vives, es una sociedad

La dificultad de compatibilizar la vida familiar y laboral de las mujeres sugiere que se deben hacer esfuerzos en todos los ámbitos por permitir el crecimiento laboral y familiar de la mujer.

que discrimina, a mi no me ha afectado, ya que cumplo con lo requerido para no ser discriminada..." (Jenna, egresada 2003). Definitivamente el tema de compatibilizar la familia con el trabajo tiene efectos importantes en la vida laboral y familiar de las ejecutivas. Un problema que complica a las mujeres es el lograr administrar el tiempo lo mejor posible. "...las complicaciones que me han tocado se relacionan con el rol de mamá y trabajar. Es difícil tener con quien dejar a los hijos, llevarlos al doctor cuando están enfermos..." (Carmen, egresada 1996), "...el problema ha sido compatibilizar la crianza y cuidado con los hijos, situaciones de permisos puntuales, respetar la hora de salida y demostrar que uno es capaz de hacer un trabajo tan bueno como el de un hombre, sin sacrificar la vida familiar, además de continuar con las preocupaciones propias de llevar una casa..." (Macarena, egresada 1994), "...en cuanto a obstáculos, el mayor fue el tener que viajar mucho, lo que repercutía en mi vida familiar, por eso decidí dejar de trabajar por un tiempo..." (María Ignacia, egresada 1995), "...principalmente el obstáculo de compatibilizar la vida familiar con trabajos de jornada completa y el no encontrar en el mercado laboral trabajos de media jornada o flexibilidad horaria a los cuales poder optar, ya que los que hay son poquitos y mal pagados..." (Claudia, egresada 1996), "...mantener equilibrado el hecho de trabajar fuera de casa con ser mamá es difícil, requiere de mucho esfuerzo sobretodo cuando uno quiere 'ser exitosa' en ambas partes..." (Paula, egresada 1997), "...en la empresa que hoy trabajo, tengo la posibilidad de trabajar jornada parcial, eso hace que uno pueda compatibilizar mejor la vida laboral y familiar, haciendo más eficiente las horas que uno está en el trabajo. Esto ha hecho que la empresa

reconozca que es un beneficio para ambas partes que las mujeres tengan jornada parcial, dando posibilidad de que ingresen más mujeres con estas condiciones..." (Nicole, egresada 1997).

6. Conclusiones

En el presente estudio se analizaron diferentes temas relacionados a la situación actual de mujeres profesionales egresadas de Ingeniería Comercial de la Universidad de Chile. Pese a la constante lucha de diversas organizaciones, en pleno siglo XXI podemos aún notar en las sociedades occidentales la existencia de grandes diferencias laborales entre hombres y mujeres. Esta segregación laboral hacia las mujeres puede ser explicada por el machismo existente en las empresas y los costos percibidos asociados a la maternidad por parte de las empresas. Tanto la rigidez en la legislación existente, como los factores culturales (machismo, masculinidad) dificultan el ingreso de las mujeres al mercado del trabajo, causando diversas informalidades y bajas tasas de participación de las mujeres en la fuerza laboral. Específicamente, en este trabajo se mostró un efecto no menor de los hijos en la satisfacción personal en la vida laboral y familiar de las egresadas de ingeniería comercial de la Universidad de Chile. La dificultad de compatibilizar la vida familiar y laboral de las mujeres sugiere que se deben hacer esfuerzos en todos los ámbitos por permitir el crecimiento laboral y familiar de la mujer. Al fin y al cabo, los hombres y las mujeres somos iguales en dignidad y derechos, pero somos también distintos, y ahí radica nuestra riqueza, ya que aportamos al mundo miradas diferentes, necesarias y complementarias. **E&A**