

Interprotección: detonador de cambio en la inclusión de las mujeres



Foto: Mariana Arreola, directora de Capital Humano de INTERprotección, durante Women's Summit Forbes.

Mariana Arreola, directora de Capital Humano de INTERprotección, señala los cambios en el paradigma de la cultura organizacional de la empresa y su impacto en la formación de nuevas mujeres líderes.

La presencia de mujeres en más y mayores espacios dentro de los negocios, incluidos los consejos de administración y las direcciones generales, tiene un impacto positivo en el desempeño financiero de las empresas, una cultura laboral más inclusiva y condiciones de empleo equitativas, así lo muestran estudios como el desarrollado por el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) y el Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección (CIMAD) del Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa (IPADE) Business School.

Y, pese a los beneficios y esfuerzos, cerrar la brecha de la inclusión sigue siendo un pendiente en la agenda de las organizaciones en América Latina. Por ello, aún cabe plantearse la pregunta: ¿cómo cerrar la pinza y ser un detonador del cambio?

Para INTERprotección, uno de los brokers de seguros más grande de México y Latam, la necesidad de flexibilidad para enrolarse en el ámbito familiar y laboral no es únicamente de las mujeres. Ésta sola

idea es un cambio de paradigma organizacional que ha comenzado a permear dentro de la compañía.

“Regresamos a las oficinas bajo un esquema híbrido y tuvimos reuniones con mamás que no tenían con quién dejar a sus hijos porque las clases eran virtuales. Pero también tuvimos a papás involucrados que tuvieron el beneficio de permanecer en sus casas bajo la modalidad de *home office*. No se trata de encasillar a la fuerza a las mujeres en un tema”, comparte Mariana Arreola, directora de Capital Humano de INTERprotección, al participar en Women's Summit 2023, organizado por Forbes México.

La líder de recursos humanos en INTERprotección señala que el término flexibilidad no debe limitarse a la parte de horarios y *home office* dentro de las organizaciones, sino que las empresas tienen el reto de ampliarla para hablar de crecimiento laboral; y de pensamiento y opinión para tener un equipo diverso en género y edades.

“Hay empresas en las que se habla de flexibilidad de horario, pero congelaron el crecimiento o el sueldo. En INTER hablamos de una flexibilidad, por ejemplo, en la que hoy estés en Mercadotecnia y mañana estés en un área de Capital Humano, o entraste en Compras y mañana estés en Finanzas o servicio al cliente”, dice Arreola.

Y, ¿a quién le toca romper las barreras culturales? Mariana Arreola apunta hacia dos ángulos: las empresas que valoren el esfuerzo sin distinción de género y al esfuerzo en equipo dentro de los núcleos familiares.

“Algunas mujeres no están dispuestas a dar el paso porque implica mayor tiempo y responsabilidad, pero sí debemos animarnos, sí vale la pena estar en este tipo de puestos y aportar a las decisiones. Y pues no vamos solas, es fundamental tener un equipo –y cada quién decide cuál es– para que nos impulsen a cumplir nuestros objetivos y romper este tema cultural para el que fuimos educadas. Eso nos va a ayudar a llegar a puestos directivos y tener un lugar en el consejo”, afirma.

Como líder en la industria de seguros, INTERprotección considera fundamental contar con una política de recursos humanos en la que la paridad juegue un papel central y que esté alineado a empoderar a todos los trabajadores.