***Startups*: una opción laboral altamente flexible para el desarrollo de las mamás profesionistas**

Las *startups* crecen de manera exponencial en América Latina y el resto del mundo, no solo porque [están reimaginando su sector mediante la tecnología](https://casai.another.co/como-el-data-management-esta-ayudando-al-sector-de-la-hospitalidad-y-el-turismo), sino porque muchas cuentan con una cultura laboral que promueve el crecimiento personal y profesional, convirtiéndose así en lugares atractivos para el mejor talento, tal y como sucede hoy con **las mujeres madres de familia**.

Y es que, desafortunadamente, durante varias décadas, la antigua cultura laboral orilló a muchas mujeres a elegir entre ser mamá o una profesional de alto nivel; hoy las compañías emergentes y su filosofía disruptiva quieren cambiar esto. Ejemplos como [**Casai**](https://casai.com/es), una *startup* que ofrece **sofisticadas estadías con amenidades de hotel** en las zonas exclusivasde México y Brasil, actualmente permiten a sus colaboradoras desarrollarse como madres y profesionistas.

“*Como mamá, siempre he tenido el apoyo de todo mi equipo; no tienen problema con que mi hija se acerque a saludar durante las videollamadas o si tengo que llevarla a la oficina. También cuento con el apoyo de una coach experta en recursos humanos que siempre me da materiales y aconseja en diversas situaciones”,* comenta **Carla Soto, directora de *People & Culture* en Casai**. “*Su apoyo ha sido invaluable para superar mis metas profesionales. Ya no es como antes, cuando dejabas de ‘ser útil’ para una empresa*”, añade.

Compañías como esta *startup* saben que ofrecer un ambiente laboral estable y [condiciones justas para el desarrollo de las mujeres](https://casai.another.co/las-mujeres-estan-marcando-la-diferencia-en-la-industria-de-la-hospitalidad) significa un mejor futuro para la organización y la sociedad en general: en México, [**4 de cada 10 mujeres**](https://www.cetys.mx/noticias/asi-son-las-madres-profesionistas-de-la-actualidad/) **económicamente activas son mamás**; sus ingresos aportan entre un 30% y 60% en la economía del hogar. Para todas ellas el cuidado de sus hijos es “trabajo extra”, por lo que el apoyo que reciben de sus empresas es fundamental, sin olvidar las prestaciones que les brinda la ley.

No obstante, la última [Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)](https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/las-madres-en-cifras), señala que una quinta parte de las mamás trabajadoras es viuda, separada o divorciada (10.2%, 6.6% y 2.5%, respectivamente); en tanto que 9.6% son madres solteras. Por ello, es importante que cada vez más organizaciones volteen a ver a jugadores como las *startups* y adopten **una filosofía más humana, empática y flexible** que permita desarrollar a las profesionistas a pesar de las dificultades.

“*Cuando una mujer siente esa empatía y el respaldo que le brinda la compañía donde trabaja, se convierte en colaboradora mucho más comprometida con su labor tanto profesional como de mamá. Ambos trabajos son de suma importancia, y contar con ese apoyo siempre te ayuda a superar cualquier desafío*”, comenta **Elisa Rebolledo, General Manager de Casai México**.

**Hospitalidad: un sector que favorece el equilibrio familiar y profesional**

La industria de los viajes y la hospitalidad se ha posicionado como uno de los principales motores de [reactivación económica en América Latina](https://casai.another.co/reinvencion-de-los-viajes-y-el-sector-hospitalario-asi-las-tendencias-que-daran-un-nuevo-rostro-al-turismo-en-2022), pero también uno muy importante para muchas mujeres que buscan crecer y destacar profesionalmente.

De acuerdo con la Organización Mundial del Turismo (*UNWTO*, por sus siglas en inglés), las mujeres ocupan el [54% de la fuerza laboral en el sector](https://www.unwto.org/es/news/las-oportunidades-para-las-mujeres-en-el-turismo-crecen-en-todo-oriente-medio). Por su parte, el Informe [*2021 Women in Hospitality Industry Leadership Report*](https://www.ahla.com/sites/default/files/woman_in_hospitality_industry_leadership_final_0.pdf), señala que las probabilidades de que una mujer alcance el nivel de liderazgo ejecutivo en el turismo pasó de 1 por cada 5.9 hombres a 1 por cada 5.7 hombres en un año, y aunque si bien este ritmo ha sido lento, factores como **la rápida tasa de crecimiento del sector y su naturaleza diversa, dinámica y flexible** sugieren que grandes cambios están por venir.

Para seguir por este camino, es importante que las empresas de hospitalidad y turismo no dejen de ser flexibles con las madres de familia: “*trabajar en una startup ha significado un cambio súper positivo en el equilibrio de actividades laborales y cercanía con mi hija. Hoy puedo plantearme objetivos tanto personales como profesionales y tener la firmeza para alcanzarlos*”, comenta **Estephania Garcilazo, CX Manager en Casai,** y una de las tantas mujeres profesionales de esta industria que ya no tiene que elegir entre su desarrollo personal y su labor como mamá.