

## Coachingparamujeres.es newsletter



- La ambición profesional de la mujer sigue siendo sospechosa
- Nuevos datos sobre el despilfarro de talentos
- Consejos para iniciar la segunda carrera
- Escasez de mujeres en la cima profesional ¿Qué hacer?
- Lecturas
- Visítanos en la web [www.coachingparamujeres.es](http://www.coachingparamujeres.es)

### La ambición profesional de la mujer sigue siendo sospechosa

Una de las causas del bloqueo sistemático de la carrera profesional de las mujeres es que las mujeres no piden promocionarse ni ascensos ni aumentos de sueldo. Otro freno junto es la percepción que tiene la sociedad y la cultura de la ambición profesional. Para un hombre, la ambición es legítima. Para una mujer, es sospechosa. Para un hombre el éxito, es el éxito profesional, para una mujer el éxito es, ante todo, el éxito familiar. Las mujeres además no son nada reivindicativas, se identifican con ese rol y se disculpan si tienen ambiciones.

Esta actitud las deja en la cuneta y las empresas se aprovechan de la situación para mantenerlas a precio de saldo. El resultado es una brecha salarial importante, una sobre-representación de los hombres en los puestos de responsabilidad y de dirección y el inmovilismo general de la sociedad, que a pesar del esfuerzo y los avances, lleva una velocidad muy lenta. Con la crisis muchos hombres aprovechan para reivindicar la supresión del Ministerio de Igualdad. A esto hay que argumentar que **la igualdad entre mujeres y hombres es una prioridad** y no se suprimen los ministerios cuya acción es prioritaria.

**Es necesario salir de esa trampa, ser más atrevidas, más desenvueltas y pedir más cosas. Si te encuentras ahí, pide ayuda, háblalo. Y no tengas miedo de perseguir sus intereses. También olvídate de la hipersensibilidad a las críticas y no dudes en que lo que buscas es lo que legítimamente te pertenece.**

### Nuevos datos sobre el despilfarro de talentos



Mientras que las mujeres representan el 60% de los estudiantes universitarios, únicamente ocupan el 11% de los puestos directivos. Según un estudio presentado por la Cámara de Comercio de Barcelona estos malos datos están relacionados con la escasa presencia de mujeres en los programas de dirección de empresas de las escuelas de negocio.

Si las mujeres están ausentes de las escuelas de negocios es porque la edad para realizar estos estudios, de 30 a 35 años, «**se solapa en muchos casos con la maternidad**». Algunas mujeres sí que realizan esos masters y para ellas las retribuciones medias como directivas son un 10% menos que sus colegas ejecutivos: 59.823 euros frente a 66.907 euros al año. En esa diferencia influye que **las mujeres acepten perfiles profesionales donde la remuneración media es inferior o a trabajar en organizaciones con una retribución inferior**, como administraciones o entidades sin ánimo de lucro. También influyen en la brecha salarial las interrupciones de la carrera y los horarios reducidos.

## Consejos para iniciar la segunda carrera

### ¿Por qué hay que iniciar una segunda carrera?

- 1) Con la crisis muchas mujeres se han quedado en la calle. Muchas de ellas tienen más de 45 años. Ellas necesitan volver a hacerse un sitio en la sociedad y volver a encontrar trabajo.
- 2) No son las únicas que deben iniciar una segunda carrera profesional porque hoy las trayectorias laborales son largas y la mayoría de las veces no son únicas. Antes las personas trabajaban toda una vida en la misma empresa y ahora sabemos que eso se ha acabado. Hay que cambiar de empresa y, muchas veces, de actividad. Las mujeres también se encuentran en esta situación porque muchos ajustes de plantilla se hacen a su costa. Es fácil de desprenderse de ellas porque tienen los peores contratos temporales y a tiempo parcial ...
- 3) Otro caso son mujeres que deciden reactivar su carrera, se forman e inician otra trayectoria buscando más éxito y más logros

Estos tres casos son algunos de los que justifican este artículo en el que vamos a dar unos consejos para evitar la discriminación. Estate atenta para no discriminarse y para no dejar que te discriminen.

### Evitar a priori

Esto es lo primero que hay que hacer: no dar a entender que no puedes trabajar o ser dirigido por personas más jóvenes que tú, no decir a toda hora que ya casi no te queda tiempo que trabajar y que total “por lo que me queda...”. Hay mujeres que desde muy jóvenes ya piensan en esos términos. Es como si quisieran comunicar a todo el mundo que no se toman en serio su trabajo y que solo piensan en la salida del mercado de trabajo. Esta actitud es poco profesional y da mala imagen y traduce poca motivación. No es estratégica ni para la persona que tiene trabajo ni mucho menos para aquella que busca un empleo. Los a priori son miedos, prejuicios y falsas creencias. Analízalos.

Continúa en la página siguiente



### Escasez de mujeres en la cima profesional ¿Qué hacer?

Las mujeres pueden recurrir al coaching que es un proceso focalizado en el diseño del futuro. La intervención está basada en la definición de objetivos y el establecimiento de un plan de acción para alcanzarlos. El coaching detecta los obstáculos para el logro y crea compromiso personal.

El trabajo que se realiza tiene el objetivo de no repetir patrones de conducta que obstaculizan la consecución de las metas y asimismo de detectar las creencias paralizantes. Una vez en marcha se inicia un cambio que sirve para sacarte del círculo en el que te mueves y crearte nuevas oportunidades. El coaching te demostrará que las cosas no son estáticas, sino que son el resultado de interpretaciones personales que se pueden cambiar ¡Qué descanso! [www.coachingparamujeres.es](http://www.coachingparamujeres.es)

### La barrera de la informática

Otro a priori que es necesario desterrar es el de que una mujer y menos aun si tiene más de 40 años no sabe nada de informática. Desgraciadamente aun muchas mujeres no se han atrevido a ponerse con los ordenadores y algunas ni tan siquiera tienen correo electrónico. No dudes en formarte y en ponerte al día. No hay otro remedio y además es divertido estar al día. Te asombrarás de la autonomía que te da la informática.

### Evitar los tópicos en una entrevista

Hay cosas que te puedes ahorrar en una entrevista, incluso cuando hablas con conocidos o amigos, como por ejemplo la condescendencia frente a un responsable de recursos humanos más joven. Igual puede evitar jugar el papel de víctima para enternecer al que tienes en frente. Simplemente habla exponiendo tu recorrido profesional, tu experiencia haciendo resaltar las habilidades y competencias que tienes para el puesto al que estas postulando.

### Más cosas a evitar

No digas continuamente que tu recorrido profesional es poco común, que es poco corriente, atípico... eso da poca tranquilidad al que te escucha. No te justifiques porque eres mayor, no te muestres desesperada, conserva tu aplomo y no aludas a que las empresas solo quieren jóvenes, no hables de tus hijos, ni de tu marido. Estas ahí para hablar de ti y de tu perfil profesional. Valorizar tu curriculum y tu experiencia es tu único y más importante objetivo. Haz un listado sencillo 3 o 4 cosas a transmitir, de qué es lo prioritario. Céntrate en eso. Prepáralo bien. Si es necesario ensáyalo.

### Para acabar

Si has conseguido lo que buscabas. Felicidades. Piensa en lo que has hecho y reflexiona lo que te ha salido mejor, los porqués... para utilizarlo después y rentabilizarlos. Si no te ha ido bien todavía o te has llevado un chasco, no seas hipersensible a la crítica, no tengas miedo al rechazo, no pienses que todo el mundo te evalúa negativamente... ten en mente tus objetivos, continúa hasta que te salga como tú quieres y consigas lo que buscas. Otra última cuestión, si las cosas no te han salido como esperabas: **PIDE AYUDA, recurre al coaching, recurre a los consejos de un profesional.** Las mujeres no piden ayuda, no tienen costumbre, no se atreven, son hipersensibles al fracaso... y eso les trae muchas de incomodidades.

**Con unos objetivos bien claros y realistas ponte en marcha y practica estos consejos**

## Coaching para Mujeres

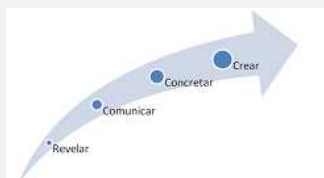
Edita: Matilde Pérez  
coachingparamujeres.es

Suscripción:  
[suscripcion@coachingparamujeres.es](mailto:suscripcion@coachingparamujeres.es)

*Coaching personal y profesional para mujeres*

[www.coachingparamujeres.es](http://www.coachingparamujeres.es)

Créditos imágenes: Microsoft



[¡Estamos en la Web!](http://www.coachingparamujeres.es)  
[www.coachingparamujeres.es](http://www.coachingparamujeres.es)

## Coachingparamujeres.es

Coachingparamujeres.es te ofrece un entrenamiento específico para afrontar los retos de la vida actual. Las mujeres se encuentran entre

- 1) los **estereotipos** que les son asignados por la cultura: ser esposas y madres abnegadas,
- 2) un entorno muy **hostil** que no es fruto de la imaginación
- 3) las **expectativas** profesionales cuyos retos exigen una gestión emocional que permita manejar valores proscritos como el éxito y la ambición.

La mayoría de las mujeres se siente identificada con situaciones de ninguneo, postergación o autoexclusión porque las han vivido en algún momento de sus vidas. Para afrontar todas y cada una de las situaciones, el coaching provee de habilidades específicas para saltar todas las barreras y llegar a todos tus objetivos.

### Coaching para:

- **Cambiar de creencias y de hábitos**
- **Gestionar las emociones**
- **Romper el techo de cristal**
- **Recuperar la dignidad**
- **Afrontar los cambios sin miedo**
- **Gestionar el tiempo eficazmente**
- **Planificar estratégicamente tu vida**

Atrévete a tener éxito, a llegar al final de tus ambiciones y a ser estratégica

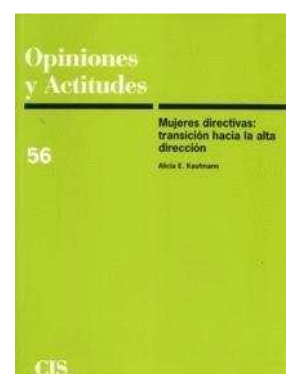
## Lecturas

### Mujeres directivas: transición hacia la alta dirección

Alicia E. Kaufmann

Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS)

Este libro es el resultado de un amplio trabajo de investigación dirigido por la profesora Kaufman, cuyo objetivo principal ha sido explorar las causas internas y externas que limitan o potencian a la mujer española en su transición hacia la alta dirección. En el estudio cualitativo, base de esta publicación, se analiza la influencia de los modelos de identificación familiar y la de la pareja, con su implicación en los roles y tareas familiares y reproductivos. También se aborda la incidencia de la educación formal en la autonomía femenina. Tras el examen de los aspectos de la personalidad de las mujeres directivas, esta obra examina las conductas y actitudes de las mujeres en el desempeño profesional a lo largo de las distintas etapas y estadios de la carrera profesional. Tanto como subordinadas, iguales o superiores y en su relación laboral con hombres y mujeres



coachingparamujeres.es  
Coaching personal y profesional para mujeres