Newsletter Capital Humano

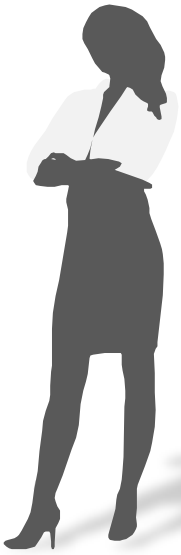
Centro de Estudios PwC Chile

Octubre 2016

Liderazgo Femenino

¿Quiénes son las Mujeres Ejecutivas de Hoy?

Quisimos identificarlas, conocer cómo son y qué esperan de sus empleos y del País.
Más de **380** profesionales compartieron con PwC sus intereses y expectativas.



64%
Generación X
Entre 36 y 50 años

51%
Lleva entre 6 y 11 años en su empresa

69%
Casadas

84%
En promedio tienen 3 hijos

57%
Realiza actividad física entre 1 y 3 veces por semana

El ***54%*** de las Ejecutivas asumió su primer cargo de liderazgo entre los ***25 y 30 años de edad***, cuando contaba con ***menos de 10 años*** de experiencia laboral.

Actualmente ocupan destacadas posiciones

45%
Gtes de Área

17%
Gtes Generales

14%
Directoras

El ***24%*** ocupa cargos de jefatura de área o son independientes**.**

En su mayoría, son profesionales dentro de las que destacan **Ingenieras Comerciales, Abogadas, Periodistas, Psicólogas y Contadoras Auditoras.**
Más de la mitad de ellas, dedica en promedio un **10%** de su tiempo mensual a fortalecer sus redes de trabajo.

Liderazgo Femenino

¿Quiénes han construido su trayectoria laboral?

30%

De ellas ha tenido lagunas laborales de entre 12 y 24 meses, debido a:

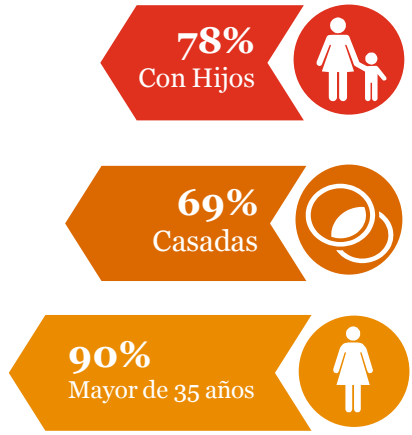
La mayor complejidad para reinsertarse laboralmente fue la ***dificultad para acceder a oportunidades o desafíos laborales***.

La **conciliación de la vida familiar y el tiempo necesario para el cuidado de los niños** es considerado por un ***70%*** de las mujeres ejecutivas como un gran costo personal o de vida.

Para proyectar sus carreras y ascender a posiciones de alta complejidad y responsabilidad, un ***70%*** demanda un **modelo laboral más flexible,** que facilite el desarrollo integral y haga compatible los roles de madre, pareja y profesional.

Para derribar paradigmas, no hay evidencias de que aquellas mujeres que ***NO*** sienten que su vida personal se haya visto afectada por el trabajo, tengan características particulares en relación a su estado civil o con respecto a la maternidad.

¿Qué características tiene el 30% de mujeres que declara no haber pagado un alto costo por trabajar?



Liderazgo Femenino

Fortalezas, prioridades y aspiraciones

4 fortalezas que las han llevado a posiciones ejecutivas

Plenamente realizadas o aún hay desafíos por alcanzar?

El ***50%*** está satisfecha con lo que ha logrado, pero no siente que su carrera haya terminado. Aún esperan más desarrollo y mayores desafíos profesionales, ya que en su mayoría son mujeres ***entre 37 y 50 años.***

¿Mito o Realidad?

De las mujeres encuestadas, el ***81%*** aspira a formar parte de ***Directorios Corporativos***, pero sólo el ***40%*** quiere llegar a ser o es actualmente ***Gerente General***. Reconocen que necesitan mayor desarrollo en sus competencias técnicas, potenciar sus habilidades de liderazgo y principalmente tener la ***oportunidad*** para lograr sus objetivos.

¿Qué las hace desistir de alcanzar una posición de máximo liderazgo?

El ***tiempo***, un recurso altamente valorado y escaso que prefieren ***invertir en sus familias***.

El ***50%*** aspira a seguir desarrollando su carrera profesional, alcanzando posiciones estratégicas y de alto nivel jerárquico, pero sin llegar a ocupar el cargo de Gerente General.

Liderazgo Femenino
Motivaciones y frustraciones

¿Cómo ven a sus líderes?

Independiente de la posición o nivel jerárquico, la relación con el jefe siempre tiene una gran significancia en el trabajo.

En el caso de las mujeres que ocupan altos cargos en importantes empresas del país, hay un solo punto en el que hay más del ***50%*** de ellas de acuerdo: ***se sienten apoyadas y reciben orientación de su Jefe.***

Sin embargo menos de la mitad, siente ***algún nivel de admiración*** o percibe a sus jefes como un ***ejemplo a seguir.***

A la hora de evaluar, califican a sus jefes con nota ***5,0.***

¿Qué las motiva a seguir en su trabajo?

Más del ***75%*** mantiene su actual trabajo porque lo considera ***desafiante*** ya que le permite ***desarrollar el máximo de su potencial.***

Existe consenso en que las mujeres eligen un trabajo donde se sienten seguras y pueden proyectarse.

Al ***83%*** de las ejecutivas le gusta la empresa donde trabaja y está ***orgullosa de su reputación.***

El ***75%*** se ***declara feliz en su trabajo.***

¿Qué las estresa y frustra?

A priori, podríamos pensar que son varias las razones por las que las mujeres podrían estresarse en el trabajo. No obstante, hay dos detonantes que particularmente las estresan:

1. Recibir ***instrucciones de mala manera.***
2. Convivir con personas groseras, de ***malos modales y bajo criterio***.

El ***65%*** siente altos niveles de frustración ***por no poder cumplir sus compromisos por falta de responsabilidad de otros.***

Un ***51%*** se frustra por no terminar su trabajo a tiempo y el ***30%*** se frustra cuando no siente reconocimiento por el trabajo bien hecho.

¿Qué las haría cambiarse de trabajo?

Las mujeres ejecutivas están de acuerdo con que las ***3*** principales razones son:

1. Una ***mejor oportunidad laboral***.
2. Un trabajo que ofrezca una ***mejor calidad de vida***, que les permita tener más tiempo disponible.
3. Conseguir una ***mayor renta.***

Liderazgo Femenino

Cómo evalúan la situación del país, qué les preocupa y cuál sería su aporte y disposición

¿Cómo ven la situación económica y cuáles son sus proyecciones?

El ***61%*** cree que estamos viviendo un periodo de ***recesión*** que se prolongará al menos, hasta el primer semestre del 2018. Hay quienes son levemente más optimistas y proyectan un cambio en la economía a partir del segundo semestre del 2017.

De 1 a 7, ¿qué es lo que más le preocupa dado el momento económico actual?

Es consenso entre las mujeres ejecutivas que los ***3*** temas que están marcando a la ciudadanía son:

1. La ***incertidumbre política***
2. La ***inseguridad ciudadana***
3. El ***aumento en el desempleo*** nacional.

Otros temas de gran importancia son: la ***desconfianza en personas y organizaciones***, la ***reforma laboral*** y la ***disconformidad ciudadana*** que se manifiesta en violencia, falta de respeto, falta de compromiso y falta de tolerancia.

¿Qué temas promueven discutir?

Hay alto interés en que se ponga énfasis en mejorar las ***oportunidades de desarrollo y crecimiento*** de las mujeres y la ***participación*** real y activa de ellas en los ***gobiernos corporativos.***

¿Es solo opinión o están dispuestas a la acción?

La buena noticia es que un ***38%*** de las mujeres ejecutivas de hoy están dispuestas a ***asumir un cargo público,*** ya sea como Ministras de Estado, o como Directoras de Empresas Públicas u Organismos del Estado, tales como CORFO o SERNAM.

¿Qué le ofrecen al país?

Sin lugar a dudas el ***potencial es alto.*** Las mujeres ejecutivas de hoy ofrecen:

- Capacidad de gestión
- Manejo de comunicaciones
- Liderazgo
- Razonamiento Técnico
- Visión de largo plazo
- Honestidad
- Orden
- Iniciativas pro productividad y competitividad
- Compromiso y Responsabilidad.

Centro de Estudios PwC Chile

El Centro de Estudios de PwC Chile cuenta con un equipo profesional multidisciplinario que tiene como objetivo desarrollar estudios que entreguen a nuestros clientes herramientas que faciliten la toma de decisiones en diferentes ámbitos del Capital Humano.

Estudio de Compensaciones eSirem 2016
Versión con cierre a Marzo del 2016
Versión con cierre a Septiembre del 2016 ***¡ NUEVO !***

- **114 empresas participantes de 13 Industrias del país**
- **Más de 600 cargos**
- **Más de 20 años en el mercado**

Estudio Sectoriales

Hemos desarrollado diferentes estudios sectoriales que entregan una referencia de las políticas de compensaciones de una industria en particular. Todos estos estudios cuentan con información de remuneraciones por cargo, beneficios más representativos e indicadores de productividad del sector.

Estudio Sectorial de Colegios Sector Oriente*

- **11** colegios participantes
- **65** cargos analizados
- **Tercera** edición, agosto 2015

Estudio Sectorial de Empresas Constructoras*

- **13** empresas participantes
- **130** cargos analizados
- **Tercera** edición, octubre 2015

Estudio Sectorial de Proveedoras de la Minería*

- **19** empresas participantes
- **160** cargos analizados
- **Primera Edición,** diciembre 2015

Estudio Regional de Empresas de Antofagasta

- **28** empresas participantes
- **85** cargos analizados
- **Primera Edición,** diciembre 2015

Estudio Costo de Vida

Esta herramienta de gestión busca apoyar las decisiones estratégicas respecto de estructura de compensaciones, movilidad de los trabajadores y equidad interna a nivel nacional de nuestros clientes

Contactos

Rodrigo Bucarey W.
Socio
rodrigo.bucarey@cl.pwc.com

María Eugenia López Z.
Gerente Centro de Estudios PwC
maria.eugenia.lopez@cl.pwc.com

Catalina Palacios P.
Gerente Desarrollo de Negocios
catalina.palacios@cl.pwc.com

PwC Chile

Somos una red global de firmas separadas e independientes, comprometidas a trabajar en conjunto para ofrecer servicios de alta calidad de manera uniforme en todo el mundo. Más de 180.000 personas en 158 países trabajan en equipo conectando sus pensamientos, capacidades y experiencia para desarrollar nuevas perspectivas y brindar asesoramiento práctico.

Hace más de 100 años que operamos en el mercado nacional. Nuestro liderazgo se basa en un enfoque multidisciplinario y regional, que nos permite acceder a los más modernos recursos y metodologías.

Nuestros profesionales participan en programas de especialización y capacitación continua y, además, tienen la oportunidad de trabajar con algunas de las más grandes organizaciones alrededor del mundo, lo que les permite estar al tanto de los principales cambios que ellas enfrentan día a día.

pwc

© 2016, PricewaterhouseCoopers Consultores, Auditores y Compañía Limitada. Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción total o parcial. "PwC" se refiere a la red de firmas miembros de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente.