



ain

PROPUESTA DE ASISTENCIA TÉCNICA

IMPULSA EN FEMENINO - 2019

A la atención de Ignacio Catalán y Lola Urrutia

Nafarroako  Gobierno
Gobernua de Navarra

 servicio navarro
de empleo -
nafar lansare

25.02.2019
Ref. R1EO19039-

40

0

CONTENIDO

1

INTRODUCCIÓN

2

OBJETIVOS

3

CONTENIDO

4

PROPUESTA DE CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN

5

PRESUPUESTO

6

CONTACTO AIN

1

INTRODUCCIÓN

Tras el éxito de la primera edición el programa IMPULSA EN FEMENINO en el que participaron 27 mujeres profesionales que ocupan puestos de dirección en empresas navarras, presentamos desde AIN al SNE una versión mejorada del mismo. Las actuaciones son principalmente las mismas, pero basándonos en las opiniones de las participantes, las docentes y la coach principal, hemos incluido una hora más en cada cápsula formativa, hemos añadido un “Open Space” como espacio de reflexión entre las participantes y hemos intentado involucrar a las participantes de la primera edición, tanto en el mentoring como en el evento networking. El grupo de LinkedIn será conjunto con la primera edición, tratando de este modo de integrar a este grupo de mujeres profesionales con el grupo anterior y dar a todo el conjunto de participantes una unidad, aprovechando para que la difusión del proyecto sume entre todas. Así mismo hemos incluido novedades en materia de liderazgo en el programa formativo, tratando de incorporar aspectos novedosos que están de actualidad y que creemos que aportarán valor a las participantes en su desarrollo directivo.

Nos basamos en el estudio realizado por la consultora Price Waterhouse Coopers (PWC) dentro de su programa "La mujer directiva en España: Women as Leaders" para afirmar que más del 60% de las actuales licenciaturas corresponden a mujeres, teniendo excelentes resultados académicos y finalizando los programas oficiales de postgrado en número superior a los hombres. El 45% del mercado laboral español es femenino y en un porcentaje similar el denominado de alta cualificación (licenciaturas e ingenierías). Sin embargo, cuando avanzamos en la carrera hacia la alta dirección, los porcentajes bajan estrepitosamente. PWC estima que las direcciones funcionales están ocupadas en un 20% por mujeres. En las áreas de marketing, RRHH y asesoría jurídica se supera el 30%, pero en las direcciones financieras, comerciales y de negocio, posiciones desde donde se accede a la dirección general con mayor frecuencia, los porcentajes bajan hasta el 15%. En la alta dirección de las compañías, presidentes, consejeros delegados y dirección general, las mujeres no llegan al 10%.

Diversos estudios confirman que la diversidad en los equipos directivos configura una posición más enriquecedora en la toma de decisiones, se puede convertir en una ventaja competitiva para las compañías y también aporta la visión de quienes representan un porcentaje muy elevado en las decisiones de compra directas e indirectas de los productos y servicios que las empresas proveen.

Las organizaciones tienen un papel clave en la retención del talento femenino y en el impulso de la mujer hacia la dirección. También las administraciones pueden ayudar a acelerar este cambio, estableciendo mecanismos que ayuden a las empresas y a las propias mujeres, como es el caso del proyecto que presentamos a continuación.

1

INTRODUCCIÓN

Desde AIN, con el PROYECTO IMPULSA EN FEMENINO queremos que más mujeres participen en la actividad empresarial navarra ocupando puestos de mayor responsabilidad, que las empresas y la sociedad en su conjunto se beneficien de una mayor diversidad en la toma de decisiones estratégicas en las organizaciones, dada además la complejidad de un entorno cada vez más global y marcado por la incertidumbre.

Este proyecto pretende impulsar la carrera directiva de las mujeres para liderar con éxito su organización y sus equipos de trabajo.

Durante todo el proyecto se tratarán aquellas barreras y dificultades identificadas por diversos estudios como especialmente relevantes para la mujer directiva, tales como la autoconfianza, visibilidad, creación de redes profesionales, poder e influencia, conciliación o corresponsabilidad.

Ayudaremos a entender mejor de qué modo las mujeres pueden convertirse en modelos de liderazgo influyentes e inspiradores y cómo pueden impulsar el cambio y la innovación en sus organizaciones, pero también en sus carreras y en sus vidas.

2

OBJETIVOS DEL PROYECTO

El **objetivo general** de este proyecto es impulsar la carrera directiva de las mujeres en el tejido empresarial navarro.

Objetivos específicos:

- ✓ Incrementar la capacidad de liderazgo femenino y su influencia.
- ✓ Fortalecer las habilidades directivas de la mujer.
- ✓ Potenciar la carrera profesional de las mujeres en puestos de responsabilidad.
- ✓ Impulsar el desarrollo profesional de las mujeres a través de sus competencias profesionales.
- ✓ Visibilizar casos de éxito de liderazgo femenino.
- ✓ Hacer partícipes a las mujeres de su propio desarrollo profesional
- ✓ Comprometer a las empresas con el liderazgo compartido entre mujeres y hombres
- ✓ Vencer barreras y/o condicionantes histórico culturales y estereotipos de género para alcanzar un mayor equilibrio.

3

CONTENIDO

El proyecto IMPULSA EN FEMENINO es un proyecto de desarrollo de la mujer con potencial directivo. Se trata de fortalecer las capacidades y habilidades profesionales y de liderazgo de mujeres, facilitando su acceso a los puestos de toma de decisión de las empresas.

El Proyecto incluye:

- 1 •CAPTACIÓN DE EMPRESAS /CANDIDATAS + COMPROMISO EMPRESARIAL.
- 2 •MENTORING GRUPAL – TESTIMONIOS MOTIVADORES MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS (1º EDICIÓN)
- 3 •SESIONES DE COACHING GRUPAL EJECUTIVO
- 4 •PROGRAMA DE CAPACITACIÓN BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES Y DE LIDERAZGO FEMENINO
- 5 •OPEN SPACE
- 6 •COMUNIDAD 2.0. – LINKEDIN “Impulsa en femenino”
- 7 •NETWORKING. “ DESAYUNO IMPULSA EN FEMENINO”
- 8 •DIFUSIÓN DEL PROGRAMA A ESTUDIANTES, CANTERA DE FUTURAS DIRECTIVAS.
- 9 •PRESENTACIÓN AL TEJIDO EMPRESARIAL
- 10 •EVALUACIÓN, DIFUSIÓN Y PRESENTACIÓN DEL INFORME FINAL A SNE

3

CONTENIDO

1

CAPTACIÓN DE EMPRESAS /CANDIDATAS + COMPROMISO EMPRESARIAL.

En primer lugar se difundirá el proyecto con el objetivos de captar empresas interesadas que puedan proponer candidatas al programa, además de candidatas que puedan proponer de forma proactiva su participación a las empresas en las que trabajan. De esta forma trataremos de confirmar el grupo de participantes.

El proyecto tratará además de buscar la implicación de las empresas desde el inicio:

- ✓ Tanto si es la candidata quien toma directamente la iniciativa de presentarse como candidata, como si es la propia empresa quien se lo ofrece, la empresa ha de apoyar a la candidata a realizar el programa firmando su carta de apoyo al proyecto.
- ✓ El apoyo deberá garantizar el interés como empresa de perseguir activamente su promoción.
- ✓ La empresa ha de comprometerse con el proyecto proponiendo una persona de entre sus cargos de responsabilidad para realizar el seguimiento de su participación en el proyecto.
- ✓ La empresa ha de comprometerse con el proyecto liberando a la participante de las horas laborales que resulten necesarias para su óptimo aprovechamiento.

Con el compromiso de las empresas trataremos de que tomen conciencia de que un liderazgo compartido de mujeres y hombres es no sólo justo sino necesario para rentabilizar el capital humano de sus organizaciones y para mejorar el clima laboral, su imagen y beneficios.

3

CONTENIDO

2

MENTORING GRUPAL – TESTIMONIOS MOTIVADORES MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS

Invitaremos para el mentoring a dos participantes de la primera edición de Impulsa en femenino. Seleccionaremos entre las candidatas aquellas que creamos que mejor puedan inspirar a las participantes actuales, por perfil, trayectoria y según creamos que puedan llegarles mejor. No solo trataremos de que cuenten su trayectoria y éxitos profesionales, sino que tratará también de que estas cuenten como han superado las barreras que han ido encontrando en su camino.

A través de un proceso de entrenamiento y acompañamiento grupal, la coach acompañará a las participantes en su proceso de autodescubrimiento, les guiará para formular sus propios planes de acción a medida.

El hecho de plasmar su plan de acción individual actuará de motivador para que la profesional ponga en marcha los cambios necesarios y actuaciones que le permitan cumplir sus proyectos y aspiraciones.

La coach mediante metodologías pensadas y diseñadas para las coachees, les entregará herramientas que le permitirán para lograr uno o varios de los siguientes objetivos, según el/los reto/s que se marque cada participante :

- ✓ Maximizar fortalezas individuales.
- ✓ Trabajar problemas de comunicación interna.
- ✓ Gestionar el talento interno.
- ✓ Potenciar el aprendizaje continuo.
- ✓ Lograr nuevas destrezas.
- ✓ Enfrentar cambios de dirección y/o jefaturas.
- ✓ Resolver conflictos.
- ✓ Prepararse para nuevos desafíos y responsabilidades.
- ✓ Enfocar sus metas de desempeño y trabajar para lograrlas.
- ✓ Aumentar su motivación y satisfacción en el trabajo.
- ✓ Potenciar equipos de bajo rendimiento.
- ✓ Conciliar vida laboral vs vida familiar.

Se plantean 3 sesiones de coaching grupal ejecutivo de 2 horas de duración cada una.

3

CONTENIDO

4

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES Y DE LIDERAZGO FEMENINO

Paralelamente, se plantea poder en marcha un programa de capacitación basado en competencias profesionales y de liderazgo femenino.

El programa que se presenta a continuación lo conforman **4 sesiones formativas de 4 horas de duración** cada una:

1. LIDERAZGO EN FEMENINO

2. EMPODERAMIENTO EN FEMENINO CON PLANIFICACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA

3. INTELIGENCIA EMOCIONAL: ESTRATEGIAS PARA AVANZAR EN MI CARRERA DIRECTIVA

4. LIDERAR POR VALORES

1. LIDERAZGO EN FEMENINO

- Descubriendo a la Líder que hay en mí:
 - Dónde y cómo lidero.
 - Cuáles son mis espacios de poder e influencia
 - Identificando mis dificultades en mi estilo de Liderar
- Activando estrategias que me permitan ejercer un Liderazgo más eficaz y de mayor impacto:
 - Mi marketing personal: cómo me pongo en valor y comunico mi valía
 - Mi visibilidad pública a través de la construcción de mi Red Profesional: activando y capitalizando mis círculos de poder social.
- Mi plan de acción

2. EMPODERAMIENTO EN FEMENINO CON PLANIFICACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA

- Qué es la Planificación Neurolingüística. Origen, historia y fundamentos
- Presuposiciones de PNL
- Herramientas de PNL para el autoconocimiento.
- La estrategia de los objetivos
- El papel de las creencias en nuestro liderazgo femenino

3. INTELIGENCIA EMOCIONAL: ESTRATEGIAS PARA AVANZAR EN MI CARRERA DIRECTIVA

- Unas pinceladas sobre cómo funciona mi cerebro emocional
- Activando mi nivel de conciencia emocional:
 - ¿Cuáles son las emociones más habituales en mí y cómo me influyen en las decisiones que tomo?
- Estrategias para superar ciertos bloqueos emocionales que me impiden avanzar en mi Proyecto profesional:
 - “No soy perfecta, soy humana”: caminando hacia una sana aceptación de mis luces y sombras como punto de partida para seguir progresando
 - Identificando ciertas “distorsiones mentales” o creencias limitantes que me restan libertad de actuación
 - Mejorando mi coeficiente de Asertividad:
 - Identificando situaciones en las que me cuesta mostrar mi Asertividad y explorando otras respuestas más funcionales.
- Mi plan de acción

3

CONTENIDO

4

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES Y DE LIDERAZGO

4. LIDERAZGO POR VALORES

- Liderar con valores
- Los valores fundamentales
- El modelo triaxial de los valores
- Jerarquía de valores
- Trabajar en equipo con un mapa de valores conjunto
- Alinear valores y conductas para trabajar en equipo

3

CONTENIDO

5

OPEN SPACE

Proponemos el desarrollo de un “Open-space” al finalizar el programa de capacitación y las sesiones de mentoring y coaching. Se trata de crear un espacio de reflexión donde las participantes puedan tratar y compartir sus sinergias de un modo más informal. El Open space irá guiado por la coach del proyecto.

La sesión tendrá 2 horas de duración.

3

CONTENIDO

6

NETWORKING. “DESAYUNO PROMOCIONA EN FEMENINO”.

Proponemos cerrar las actividades que van dirigidas especialmente a las participantes con un desayuno de trabajo como actividad de Networking.

Se plantea realiza una ronda de experiencias profesionales, donde cada candidata resuma su experiencia como participante del proyecto y cuente además su proyecto empresarial al resto de participantes. De esta forma pretendemos además generar sinergias entre las profesionales.

En primer lugar se realizará la ronda de presentaciones y en segundo lugar se ofrecerá un café de forma pretendiendo de esta forma crear un espacio más informal donde tratar empresas y candidatas compartan intereses, sinergias....

A la actividad estarán también invitadas las empresas de las participantes del proyecto. Igualmente se invitará a las participantes de la edición anterior del programa.

3

CONTENIDO

7

COMUNIDAD 2.0. – CREACIÓN GRUPO LINKEDIN PROMOCIONA EN FEMENINO

Integración en el grupo de LinkedIn de la primera edición del programa. Se trata de un grupo donde se pueda consultar el perfil de las directivas participantes y entrar en contacto con ellas. De esta forma se trata de potenciar las redes de contactos profesionales.

Se hará difusión de la creación del grupo a través de las redes sociales de AIN y Web AIN.

3

CONTENIDO

8

DIFUSIÓN DEL PROGRAMA A ESTUDIANTES, CANTERA DE FUTURAS DIRECTIVAS.

Seleccionaremos los relatos más inspiradores de entre las participantes en base a lo presentado en el anterior apartado para que los transmitan a jóvenes estudiantes.

Según el tipo de profesión/perfil profesional de las candidatas seleccionadas, nos dirigiremos a un centro u otro. En principio pensamos trasladar los testimonios a dos centros (FP o Bachiller).

3

CONTENIDO

9

PRESENTACIÓN AL TEJIDO EMPRESARIAL

Se realizará un **análisis y un informe del desarrollo del proyecto** que será presentado a las empresas que han firmado el compromiso empresarial.

Adicionalmente, se realizará la difusión para hacerlo visible a otras de empresas del tejido industrial navarro mediante la presentación en los medios de comunicación que dispone AIN (twitter, linkedIn, facebook, etc.).

3

CONTENIDO

9

EVALUACIÓN, DIFUSIÓN Y PRESENTACIÓN DEL INFORME FINAL A SNE

Por último, se realizará una evaluación del programa, la difusión de resultados y se presentará al SNE-NL un informe final.

4

PROPUESTA DE CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN

A continuación se adjunta una propuesta de calendario de actuación.

Hemos tomado como fecha propuesta de **inicio el 8 de marzo** ya que creemos puede resultar **interesante lanzar la difusión** del proyecto por ser **una fecha tan relevante para la mujer trabajadora**.

marzo - 2019								
Lun	Mar	Mié	Jue	Vier	Sá	Dom		
				1	2	3		
4	5	6	7	8	9	10	8 MARZO	Lanzamiento proyecto
11	12	13	14	15	16	17	11 al 22 de MARZO	Captación empresas/candidatas
18	19	20	21	22	23	24		
25	26	27	28	29	30	31	26 de MARZO	Programa capacitación (sesión 1)
abril - 2019								
Lun	Mar	Mié	Jue	Vier	Sá	Dom		
1	2	3	4	5	6	7	2 ABRIL	Programa capacitación (sesión 2)
8	9	10	11	12	13	14	4 abril	Mentoring + Coaching grupal
15	16	17	18	19	20	21	11 abril	Coaching grupal
22	23	24	25	26	27	28	16 abril	Programa capacitación (sesión 3)
29	30							
mayo - 2019								
Lun	Mar	Mié	Jue	Vier	Sá	Dom		
		1	2	3	4	5	7 MAYO	Programa capacitación (sesión 4)
6	7	8	9	10	11	12	9 MAYO	OPEN SPACE
13	14	15	16	17	18	19	16 MAYO	NETWORKING
20	21	22	23	24	25	26		
27	28	29	30	31				

Contacto:

Eva Pardo Zapata
epardo@ain.es

Formación y Desarrollo

638168230
Ctra. Pamplona, 1. Edificio
AIN C.P. 31191
Cordovilla-Pamplona