

GABINETE TÉCNICO DE IGUALDADE



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

Déjame pensarlo

Con la financiación de:



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

DÉJAME PENSARLO

¿A qué nos referimos?

Dos pistas:

⇒ ¿Quién lo dice? Una mujer.

⇒ ¿En dónde? En el ámbito laboral.

“Y hasta ahí podemos leer...”, como se dice coloquialmente.
Si te ha generado curiosidad, te invitamos a seguir leyendo...

Para contextualizar la respuesta, vamos a recordar algunos conceptos:

Segregación ocupacional de género (horizontal y vertical)

Asimetría en oportunidades laborales y ocupacionales existentes entre el hombre y la mujer.

- Horizontal:
La fuerza laboral de una industria o sector específico se compone, principalmente, de un género en particular; y las mujeres se concentran en actividades vinculadas con las tareas “*habitualmente femeninas*”, según la división sexual del trabajo (cuidados, servicios sociales, trabajos administrativos, etc.).
- Vertical:
Asimetría en oportunidades existente en los espacios de crecimiento profesional, donde ellos ocupan, por lo general, categorías y cargos más altos, con poder de dirección, decisión o gerencia, y mejores salarios.

Promoción interna (ascensos)

Método de selección de personal en el que se aprovecha el talento interno, por tanto, las personas candidatas a la vacante ya trabajan en la organización, y, si se hace de forma adecuada, se promociona a aquella más capacitada para el puesto (sea hombre o mujer).

También en este caso pueden considerarse distintos tipos de promoción interna, en función de la duración del ascenso o del puesto a desempeñar.

- Temporal (sustituciones):
Suele ser para cubrir una contingencia limitada en el tiempo (excedencia, baja maternal/paternal de otro/a empleado/a), y, una vez finalizada la misma, volvería a su puesto anterior (una movilidad funcional).
- Vertical:
La persona pasa a ocupar un cargo superior. Son ascensos que suelen conllevar mayores responsabilidades e incremento de salario.
- Horizontal:
La persona pasa a ocupar un puesto diferente, en otro departamento, en el que suele ocupar una categoría superior.

Conseguir un ascenso laboral es un importante logro profesional y un reconocimiento a tu trabajo, por lo que suele ser una noticia muy esperada.

Pero no siempre es lo mejor.

Hay que tener en cuenta que una promoción suele implicar más nivel de responsabilidad, mayor carga de trabajo, y, dependiendo del cargo, horarios irregulares, necesidad de viajar, enfrentarse a constantes resoluciones de problemas, y, probablemente, mayor nivel de estrés.

En resumen, aunque un ascenso suponga un logro, no siempre quiere decir que para ti suponga una oportunidad de crecimiento. Depende de tu situación personal y familiar, tus aspiraciones, y de la oferta que recibas.

Y dejarse llevar por la ilusión de la propuesta sin sopesar pros y contras puede hacer que la persona se arrepienta por no haberlo hecho...

Algunos aspectos importantes para analizar:

- El impacto que tendría en tu vida familiar y personal. ¿Puedes mantener el equilibrio?
- Tus prioridades a corto-medio-largo plazo. Es posible que no sea el momento para ti, que debas esperar a aventurarte a ese nuevo reto.
- ¿Estás feliz en tu puesto actual, y no deseas el nuevo cargo?
- Tu preparación. ¿Has evaluado si tienes las habilidades y conocimientos necesarios para asumir un puesto de mayor rango o crees que todavía es pronto?
- No dejarte llevar por la idea de que te ofrecen una gran oportunidad. ¿Es un verdadero ascenso o sólo "sobre el papel"? ¿Te suben el salario y/o mejoran las condiciones actuales o sólo vas a asumir más responsabilidades a cambio de nada?
- Los incentivos que vas a recibir (mayor salario, beneficios no económicos...) ¿Entiendes que te compensan las responsabilidades que supone aceptar el ascenso?
- Tu nuevo entorno de trabajo. Es posible que ahora te encuentres bien con la Jefatura y el equipo de trabajo. ¿Conoces con quién colaborarás y ante quién responderás en el nuevo puesto?

Responder a estas preguntas te ayudarán a dimensionar los desafíos y cambios a los que te enfrentas, y a poner sobre la balanza si aceptar el nuevo cargo puede llegar a convertirse en un peso psicológico y físico, o si será positivo para ti.

Por otra parte, hay que tener precaución a la hora de rechazar un ascenso, para que en RRHH no lo entiendan de manera negativa (comodidad, estancamiento, indecisión, falta de ambición...). Supone un mayor esfuerzo argumentar el rechazo de un ascenso que aceptarlo. Pero...dar un paso en falso puede conllevar consecuencias importantes no deseadas.

Hasta aquí, lo expuesto sirve para cualquier persona.

Pero, resulta que el colectivo femenino se encuentra con más barreras que los hombres para ascender. Por tanto, el riesgo de caer en la tentación de coger “ese tren” y acabar en un destino no deseado es mayor para ellas.

Así que, a no ser que lo tengas clarísimo, porque la propuesta era tu objetivo, sopesa todos los aspectos de la misma y tómate tu tiempo para valorar lo que supone ese cambio para ti.

Y ya podemos volver al título del artículo.

¡No te lances YA!

Tan fácil como contestar: **DÉJAME PENSARLO.**