



**Mujeres en el Liderazgo:**  
**4 Desafíos y Cómo Superarlos**

---



# Tabla de Contenidos

---

Introducción.....	3
Desafíos de Liderazgo que Enfrentan las Mujeres.....	4
Habilidades Black Swan para Mujeres en el Liderazgo .....	8
¡Es hora de liberar tu máximo potencial como líder inspirador!.....	14

# Introducción

Muchas mujeres que avanzan en la jerarquía y se convierten en líderes se someten a una presión enorme. En lugar de manejar a los empleados con inteligencia emocional (IE), ejercen control sobre sus subordinados porque creen que esto les hará parecer una líder fuerte.

Desafortunadamente, muchas mujeres piensan que impresionar a las personas que están por encima de ellas es la parte más importante de ser una líder. Después de todo, ¿no es así como se progresa? En absoluto, es un pensamiento invertido. Aunque este enfoque podría mejorar la imagen de un líder ante sus propios jefes, no es bien recibido por las personas bajo su supervisión.





En realidad, puedes complacer a las personas que están por encima de ti al mantener contentas a las personas que están bajo tu liderazgo. Las mujeres en posiciones de liderazgo necesitan saber que no pueden permitir que la ambición gobierne todo lo que hacen. Si piensas constantemente en ti misma y en lo que te beneficia, ignoras a las personas que están bajo tu supervisión, lo que hace que sea mucho más difícil escalar el siguiente peldaño de la escalera.

Este E-book explora los desafíos comunes que enfrentan las mujeres en posiciones de liderazgo y lo que puedes hacer para superar esos desafíos y convertirte en la mejor líder posible.





# Desafíos de Liderazgo que Enfrentan las Mujeres



Las mujeres en posiciones de liderazgo enfrentan varios desafíos únicos. Al aprender cuáles son y cómo superarlos, puedes aumentar tu capacidad para liberar el potencial completo de tu equipo.

## 1. Superar el Sesgo de Personalidad de Género

Durante años, el mundo profesional estuvo dominado por hombres, quienes a menudo eran considerados dominantes y asertivos en el lugar de trabajo. A medida que las mujeres comenzaron a construir sus propias carreras, intentaron adoptar estas mismas características. Esto inevitablemente las etiquetó como "difíciles" o "agresivas", especialmente porque muchos de sus colegas masculinos esperaban que fueran amables, comprensivas y obedientes debido a los prejuicios de género.

Estos estereotipos pueden causar mucho daño en el lugar de trabajo, especialmente cuando las mujeres alcanzan puestos de alta dirección. Afortunadamente, pueden superar este desafío al hablar sobre sus experiencias y desafiar este tipo de discriminación siempre que lo vean.



## 2. Comunicarse con Confianza

Muchas mujeres tienden a permanecer en silencio y no expresar sus opiniones porque no quieren competir contra voces más fuertes y obstinadas. Estos comportamientos se encuentran con mayor frecuencia en los niveles superiores de organizaciones dirigidas por hombres.

Para superar este desafío, considera seguir el consejo de la fallecida Secretaria de Estado Madeleine Albright: [Aprende a interrumpir](#). En lugar de mantener la cortesía y quedarte en silencio, y siguiendo esos prejuicios de género que acabamos de mencionar, prioriza hacer que tu voz sea escuchada.

## 3. Toma Riesgos

Nadie alcanza su máximo potencial tratando su carrera como un paseo por el parque. Los líderes más efectivos están dispuestos a tomar riesgos, al igual que lo hizo Sara Blakely cuando [fundó Spanx](#) y la financió con su propio dinero.

Desafortunadamente, muchas mujeres líderes [dudan en tomar riesgos](#). Sin embargo, para tener el mayor impacto posible, debes estar dispuesta a desafiar lo convencional.

Esto podría significar contratar a un candidato no tradicional, liderar una iniciativa no probada o presentar una idea innovadora ante la junta directiva. En el peor de los casos, tomas un riesgo y no funciona. En el mejor de los casos, tomas un riesgo y terminas en la posición más fuerte en la que has estado porque valió la pena.

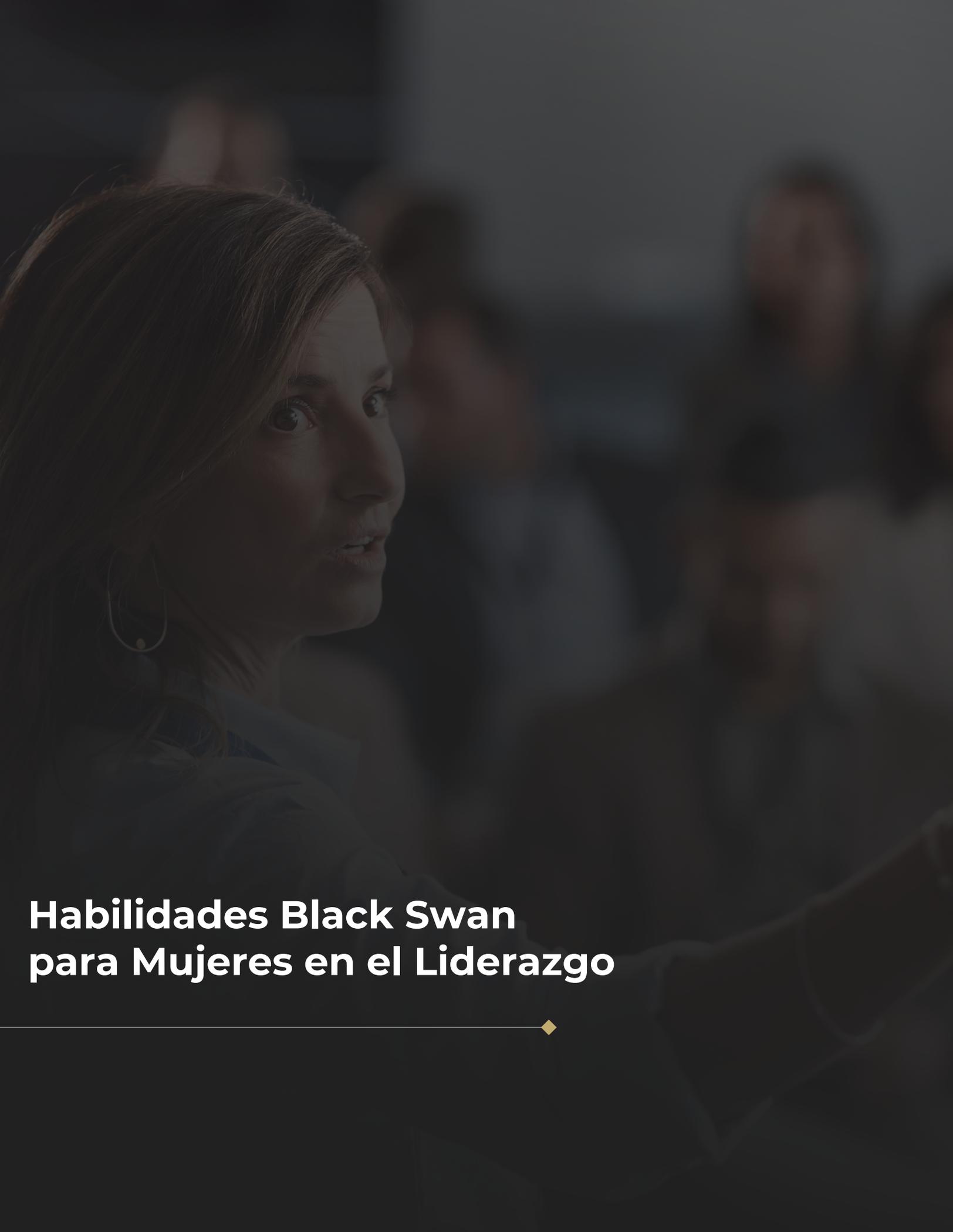
## 4. Vencer el Síndrome del Impostor

Algunas mujeres líderes tienden a sentir que no merecen estar en la posición que ocupan. De hecho, según un informe, alrededor del 75 por ciento de las mujeres en posiciones de liderazgo han experimentado los efectos del [síndrome del impostor](#) en algún momento de sus carreras.

Si te encuentras dudando de tus capacidades y sintiendo que no mereces tus logros, es posible que estés sufriendo del síndrome del impostor. Para superar estos sentimientos, primero debes reconocer que estás afectada por ellos. Luego, anota los logros y hitos que demuestran por qué estás en tu posición para cambiar tu mentalidad. Consultar esta lista cuando te enfrentes al síndrome del impostor te ayudará a combatir esas preocupaciones.

Además, forma un grupo de apoyo que incluya mentores y aprendices. De esta manera, cuando las cosas se pongan difíciles, sabrás a quién acudir en busca de consejo.





# Habilidades Black Swan para Mujeres en el Liderazgo

---



Aunque las mujeres en roles de liderazgo pueden beneficiarse al utilizar todas las habilidades encontradas en la [Negociación 9®](#), los siguientes tres conceptos son esenciales cuando se trata de alcanzar tu máximo potencial como líder:

## **Auditoría de Acusaciones®**

La [Auditoría de Acusaciones®](#) es una excelente herramienta para mujeres líderes, especialmente cuando están comunicando malas noticias, como una evaluación de rendimiento. Al comenzar con una Auditoría de Acusaciones, ayudas a tu informe directo a prepararse mentalmente para lo que viene: *Es posible que no te guste esta evaluación. Probablemente te enojarás. Puede que desees no haber aceptado trabajar aquí en primer lugar.*

Una vez que entregas la Auditoría de Acusaciones, adopta un tono de voz bajo y lento: *Esto será difícil de escuchar para ti.* Luego, haz una pausa, dándoles espacio para reflexionar. Su mente irá inmediatamente al escenario más negativo, y cualquier cosa que les digas estará lejos de ser tan mala como eso, por lo tanto, será mejor recibida.

El uso de una Auditoría de Acusaciones demuestra que no eres el tipo de persona que disfruta golpeando a alguien en la cara. En cambio, demuestras que comprendes a tus subordinados y lo que están pensando.

## **Empatía Táctica®**

Es posible que tengas un plan para lo que deberían estar haciendo tus empleados. Pero si deseas llegar allí, debes liderar con Empatía Táctica® para asegurarte de no solo entender a tus informes directos, sino también de que sepan que los comprendes a ellos.

Cuando pones la Empatía Táctica primero y tus metas y objetivos en segundo plano, lograr los resultados que esperas se vuelve mucho más fácil. Al final del día, todos queremos sentirnos comprendidos. Cuando los líderes adoptan el enfoque de "mi camino o la autopista", es imposible que los empleados se sientan comprendidos porque ni siquiera se consideran sus opiniones.

Los mejores líderes comprenden el impacto de todas sus solicitudes. Saben exactamente por lo que está pasando cada miembro del equipo y qué significa, por ejemplo, asignar una tarea adicional a la carga de trabajo de alguien. Al abordar conscientemente estas preocupaciones y sentimientos, los miembros del equipo se sentirán comprendidos, aumentando su compromiso y haciéndolos más receptivos a tus ideas.

**Los mejores líderes comprenden el impacto de todas sus peticiones. Saben exactamente por lo que está pasando cada miembro del equipo.**

## **Leyes de la Gravedad en la Negociación™**

Comprender las Leyes de la Gravedad en la Negociación™ puede ayudar a las mujeres a convertirse en mejores líderes.

Por ejemplo, la Ley No. 5 nos dice que las personas son seis veces más propensas a cerrar un trato con alguien a quien les cae bien. A través de la perspectiva de un líder, podemos deducir que son seis veces más propensas a querer trabajar para alguien a quien les cae bien, lo que significa que es de tu interés asegurarte de que tus miembros del equipo piensen bien de ti.

Además, la Ley No. 6 indica que el tono de voz afecta cómo se reciben tus palabras. Si hablas con un tono brusco y asertivo, es poco probable que inspires a tu equipo. Así que sé amable y afable, excepto cuando estés comunicando malas noticias. En ese caso, utiliza la Auditoría de Acusaciones con un tono bajo y lento, como el de un analista.





Además, la Ley No. 9 establece que las emociones y dinámicas negativas obstaculizan las habilidades cognitivas. Dado que el cerebro humano funciona un 31 por ciento mejor cuando las personas tienen una mentalidad positiva, deberías recurrir a las Auditorías de Acusaciones para desactivar lo negativo y poner a las personas en un estado más feliz. También puedes utilizar [Etiquetas™](#) para identificar sentimientos no expresados y llevarlos a la superficie, permitiendo que tu equipo los libere también.

**El cerebro humano funciona un 31 por ciento mejor cuando las personas tienen una mentalidad positiva.**



**Es hora de desatar todo tu potencial como líder inspirador/a.**

Las personas no abandonan sus trabajos porque no les gusta su trabajo. Lo hacen porque no les gustan las personas para las que trabajan.

Por otro lado, cuando los empleados aman a las personas con las que trabajan y se sienten respaldados por su jefe, es mucho más probable que permanezcan, incluso si el trabajo en sí es mediocre.

Al final del día, cualquier jefe es tan bueno como su empleado más débil. Y ese empleado más débil es tan bueno como tú le permitas ser.

Dado que estás leyendo estas palabras, sin duda estás comprometido/a a desarrollarte como líder y aprender nuevas habilidades. Eso es un paso en la dirección correcta, pero tu viaje apenas comienza.

**Para obtener más información sobre cómo puedes convertirte en un líder que ayuda a cada uno de tus subordinados a alcanzar su máximo potencial, continúa tu aprendizaje asistiendo a uno de nuestros eventos en vivo o inscribiéndote en un curso en línea hoy mismo.**

**Eventos en Vivo**

**Cursos Online**



¿Tienes preguntas sobre  
entrenamientos, participación en  
conferencias o coaching?

Contactáctanos

