

Programa de fortalecimiento de  
liderazgos de las mujeres

# Paridad: una ruta de aprendizaje compartido



# Facilitadora



**Dra. Nayana Guerrero**

La Dra. Nayana Guerrero Ramírez es una científica social especializada en la intersección entre el liderazgo de las mujeres, los estudios de género, la inteligencia artificial y los negocios, promoviendo liderazgo inclusivo e innovación ética.

Doctora en Ciencias Administrativas por la UNAM y con estudios en Sciences Po Paris y American University en Washington DC, actualmente dirige el departamento de Gestión y Liderazgo en el Tecnológico de Monterrey, Campus Estado de México y es profesora de la asignatura empresarial “igualdad de género y liderazgo de las mujeres en las organizaciones para el desarrollo sostenible” en la FCA UNAM.

Con una amplia trayectoria, ha impartido conferencias en más de 90 eventos globales y capacitado a más de 7,000 personas. Comprometida con la igualdad de género, impulsa transformaciones sociales y empresariales a nivel global, amplificando su impacto a través de sus redes sociales.

A través de su investigación, enseñanza y divulgación, la Dra. Guerrero combina rigor académico con un enfoque práctico, fomentando la transformación de dinámicas sociales y empresariales. Su trabajo promueve la igualdad de género y el liderazgo ético como pilares fundamentales para construir un futuro más inclusivo, equitativo y sostenible.



Dirección General  
Humanos, Igualdad  
y Asuntos Internacionales



# Equipo de apoyo



**Malintzin Charraga**



**Zurisadai García**



Dirección General  
de Asuntos Humanos, Igualdad  
y Asuntos Internos



# Equipo de apoyo



**Hortensia Vásquez**



**Isabella Esquivel**



Dirección General  
de Recursos Humanos, Igualdad  
y Asuntos Internos





Dirección General  
de Asuntos Internos



## Sesión 2.

### Análisis de los esquemas tradicionales de liderazgo y herramientas para ejercer liderazgos feministas.

**Objetivo:** Analizar los esquemas de liderazgo tradicionales, desde la perspectiva de género, en contraste con los liderazgos feministas; reflexionando acerca de las herramientas para el desarrollo de mujeres en cargos directivos.





Dirección General  
de Asuntos Internos



## Sesión 2.

### Registro de asistencia

El programa de paridad cuenta con una acreditación basada en el 80% de asistencia y participación activa.

**Por favor, responde el enlace de asistencia.**

<https://forms.gle/1Am5hqKLdAW7MutQA>



# Ejercicio: Identificación de barreras y análisis de experiencias

Dividir al grupo en subgrupos pequeños.

Indicar que identifiquen barreras concretas que han enfrentado o han observado en el desarrollo del liderazgo de mujeres dentro del PJF.

Categorías sugeridas:

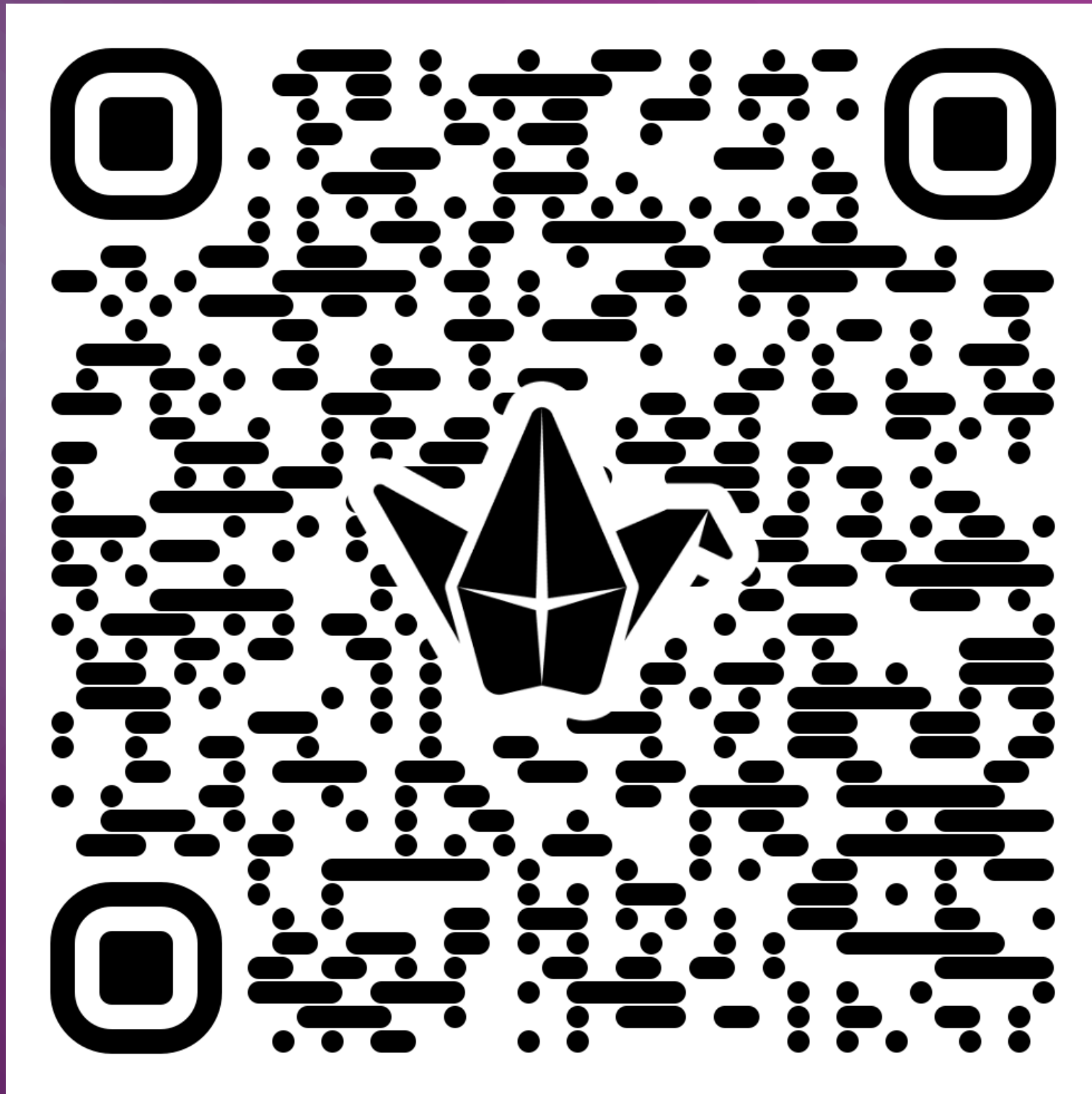
- Barreras estructurales (normativas, jerárquicas)
- Barreras institucionales (falta de apoyo, cultura organizacional)
- Barreras socioculturales (estereotipos, roles de género)
- Barreras personales (autoexigencia, falta de redes)

Cada grupo discute brevemente un caso real o experiencia que ilustre alguna de estas barreras.

Regresar a plenaria para compartir una o dos ideas clave por grupo.



# Agrega los puntos clave de la discusión en equipo en el padlet:



- Puedes escanear el QR en pantalla
- En el chat te compartiremos el siguiente enlace:

<https://padlet.com/midiparidaddcjf/tema-1-barreras-y-an-lisis-de-experiencias-gktej5ern8wqzvq9>



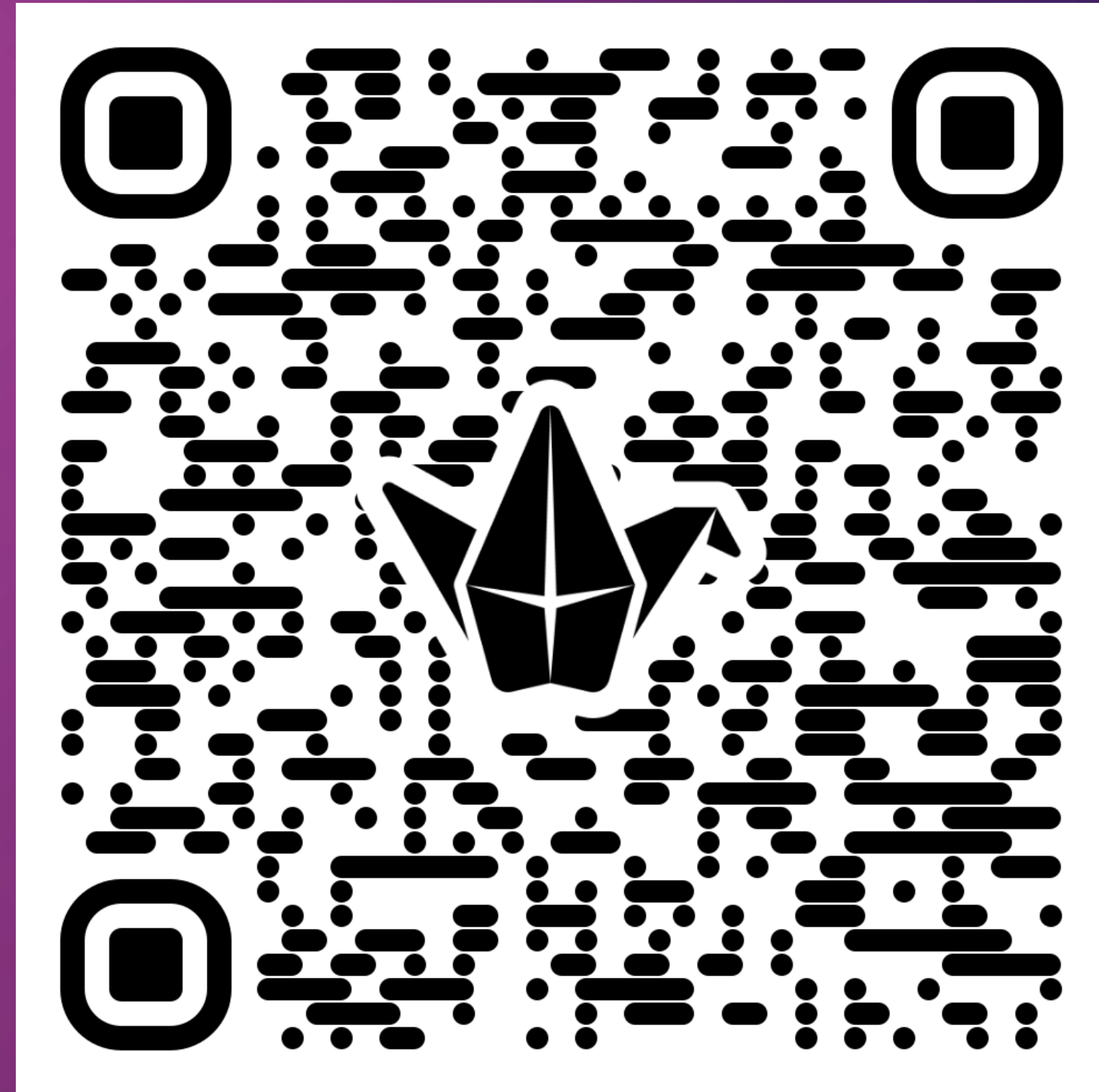
Dirección General  
de Asuntos Internos  
y Asuntos Internos



# ¿Qué reflexiones te dejó la conversación sobre liderazgo y barreras?

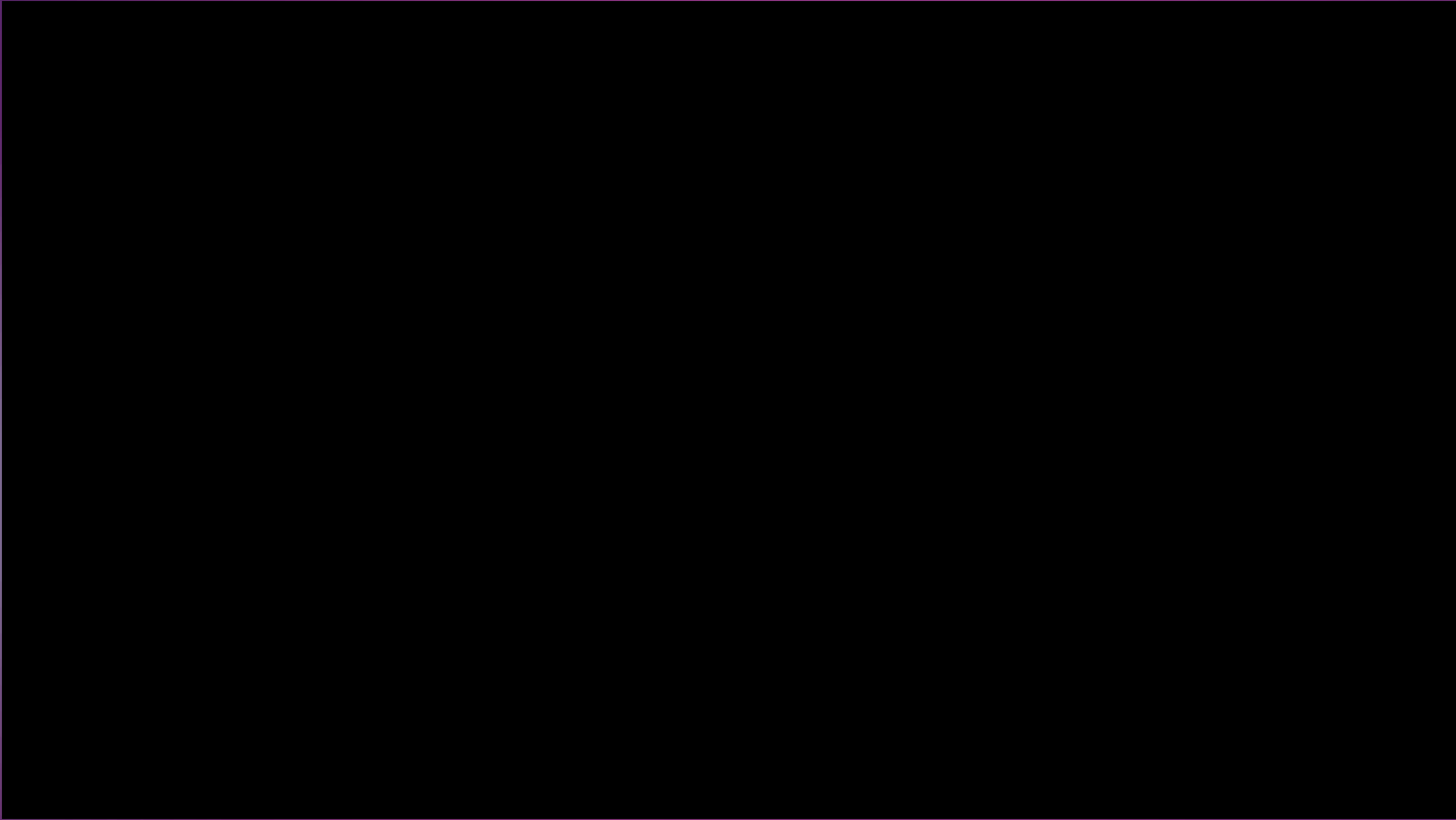
- Puedes escanear el QR en pantalla
- En el chat te compartiremos el siguiente enlace:

<https://padlet.com/midiparidadcjf/tema-1-barreras-y-an-lisis-de-experiencias-gktej5ern8wqzvq9>



Dirección General de la Función Pública  
Humanos, Igualdad y Asuntos Internos







Dirección General de la  
Mujer  
Dirección General de  
Humanos, Igualdad  
y Asuntos Internacionales



## Sesión 2.

### Análisis de los esquemas tradicionales de liderazgo y herramientas para ejercer liderazgos feministas.

**Objetivo:** Analizar los esquemas de liderazgo tradicionales, desde la perspectiva de género, en contraste con los liderazgos feministas; reflexionando acerca de las herramientas para el desarrollo de mujeres en cargos directivos.



# Al finalizar la sesión aprenderás:

1. Mitos del liderazgo de mujeres
2. Los diferentes tipos de liderazgo
3. El liderazgo de las mujeres desde el feminismo
4. Herramientas de apoyo a otras mujeres para ejercer un liderazgo desde el feminismo dentro del Consejo de la Judicatura Federal.



Dirección General de  
Humanos, Igualdad  
y Asuntos Internacionales



# Rompiendo mitos

• ¿Por qué se hace necesario hablar de Mujeres y Política desde la perspectiva de género?

• Hablar de *mujeres y política* conlleva a cuestionar y sobre todo romper con una serie de mitos que han descrito este binomio; entre los más comunes se encuentran los relacionados con la supuesta rivalidad que existe entre las mujeres, misma que se encuentra resumida en el popular refrán: "Las mujeres ni juntas ni difuntas."

• Como una estrategia del sistema patriarcal y misógino, se coloca a las mujeres en posiciones en las que tiene que ver a las otras mujeres como "rivales naturales" pero en realidad está demostrado que cuando las mujeres hacemos a un lado esta idea, reconocemos el talento de la otra y es posible verla como aliada.



# Sororidad

---

Sororidad del latín soror, sororis, hermana, e-idad, relativo a, calidad de. En francés, sororité,, en italiano sororitá, en español, sororidad y soridad, en inglés, sisterhood.

La Sororidad es una dimensión ética, política y práctica del feminismo contemporáneo. Este término enuncia los principios ético políticos de equivalencia y relación paritaria entre mujeres. Se trata de una alianza entre mujeres, propicia la confianza, el reconocimiento recíproco de la autoridad y el apoyo.

Es una experiencia de las mujeres que conduce a la búsqueda de relaciones positivas y la alianza existencial y política, cuerpo a cuerpo, subjetividad a subjetividad con otras mujeres, para contribuir con acciones específicas a la eliminación social de todas las formas de opresión y al apoyo mutuo para lograr el poderío genérico de todas y al empoderamiento vital de cada mujer.

Se trata de acordar de manera limitada y puntual algunas cosas con cada vez más mujeres. Sumar y crear vínculos. Asumir que cada una es un eslabón de encuentro con muchas otras y así de manera sin fin. El mecanismo más eficaz para lograrlo es dilucidar en qué estamos de acuerdo y discrepar con el respeto que le exigimos al mundo para nuestro género. Los pactos entre nosotros son limitados en el tiempo y tienen objetivos claros y concisos, incluyen, también, las maneras de acordarlos, renovarlos o darles fin

Marcela Lagarde, Antropóloga y feminista ,Catedrática de de la Universidad Autónoma de México, autora de cientos de artículos y libros sobre género.

"La política de las mujeres." Madrid, Cátedra, 1997.



Dirección General  
de la Mujer  
Humanos, Igualdad  
y Asuntos Internacionales



La lucha contra el  
machismo inicia  
con las mujeres  
apoyando a otras  
MUJERES



SORORIDAD

UBEBIANA

Empoderamiento Femenino

LA DEL LADO ES  
COMPAÑERA  
NO COMPETENCIA

EXISTE UN ARBOL QUE ESTA EN EL  
VERTICE. EL QUE A SU VEZ ENVUELVE Y  
LIMITA LA VISION



Dirección General de Asuntos Internos  
Humanos, Igualdad y Asuntos Internos



Mujeres impulsando la igualdad

# Rompiendo mitos

• Otro mito es que **a las mujeres no les interesa el Poder**. A muchos hombres y mujeres no les interesa participar políticamente pero de igual forma hay muchos hombres y mujeres si desean ocupar cargos de toma de decisión; claro que a las mujeres nos interesa el poder, porque quien toma las decisiones importa y si las mujeres no estamos en el espacio público nuestras necesidades no se toman en cuenta.

• Romper con este tipo de mitos, **provoca cambios sustancial en la manera en que se concibe la idea de las mujeres en la política** y, sobre todo, **posibilita un replanteamiento en el tipo de relaciones, espacios y formas de ejercer el poder por parte de las mujeres** (en lo individual y en lo colectivo).



Dirección General  
de Políticas,  
Humanos, Igualdad  
y Asuntos Internacionales



# Tipología: Modelos tradicionales de liderazgo

## Según el estilo de autoridad

### Liderazgo autocrático o autoritario: Kurt Lewin (1939)

- Tiene centralizada la autoridad, limitando la participación de las personas, toma las decisiones unilateralmente.  
*Sistema de coacción recompensa.*
- Espera obediencia y ejerce el poder sobre las demás personas. No hay participación del líder en la tarea a no ser que deba indicar cómo debe realizarse. Tiene una finalidad de refuerzo en la autoridad del líder

### Liderazgo liberal o laissez-faire: Kurt Lewin (1939)

- No hay ejercicio de liderazgo por parte de la persona líder.
- Ofrece libertad absoluta a la hora de actuar, se mantiene al margen y no interviene. Deja a las personas del grupo que trabajen libremente sin rendir cuentas. No desempeña labores de reparto de tareas ni de organización
- No hay valoraciones por parte de la persona líder

# Modelos tradicionales de liderazgo

## Según el enfoque emocional y relacional

### Liderazgo democrático Kurt Lewin (1939)

- Identificación del líder con el grupo. La persona líder promueve un alto grado de participación e implicación de las personas del equipo.
- Hay perspectivas a futuro, propone alternativas, actúa como integrante del grupo y organiza a las demás personas, hay libertad de elegir la tarea a desarrollar.

### Liderazgo carismático: estilos modernos

- Inspiran a sus equipos. Presenta algunos problemas.
- La persona líder tiende a confiar en sí misma por encima de las demás personas, el éxito parece estar marcado por la presencia del líder.

<https://posgrado.uni.edu.ni/blog/calidad/tipos-de-liderazgo-y-sus-caracteristicas-como-aplicarlos/>

<https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/47487/2/TFG%20-%20de%20Juan%20Rollan%2C%20Maria%20del%20Mar.pdf>



Dirección General de Asuntos Internos  
Humanos, Igualdad y Asuntos Internos



**La variedad de estilos de liderazgo es casi tan amplia como la diversidad de líderes.**

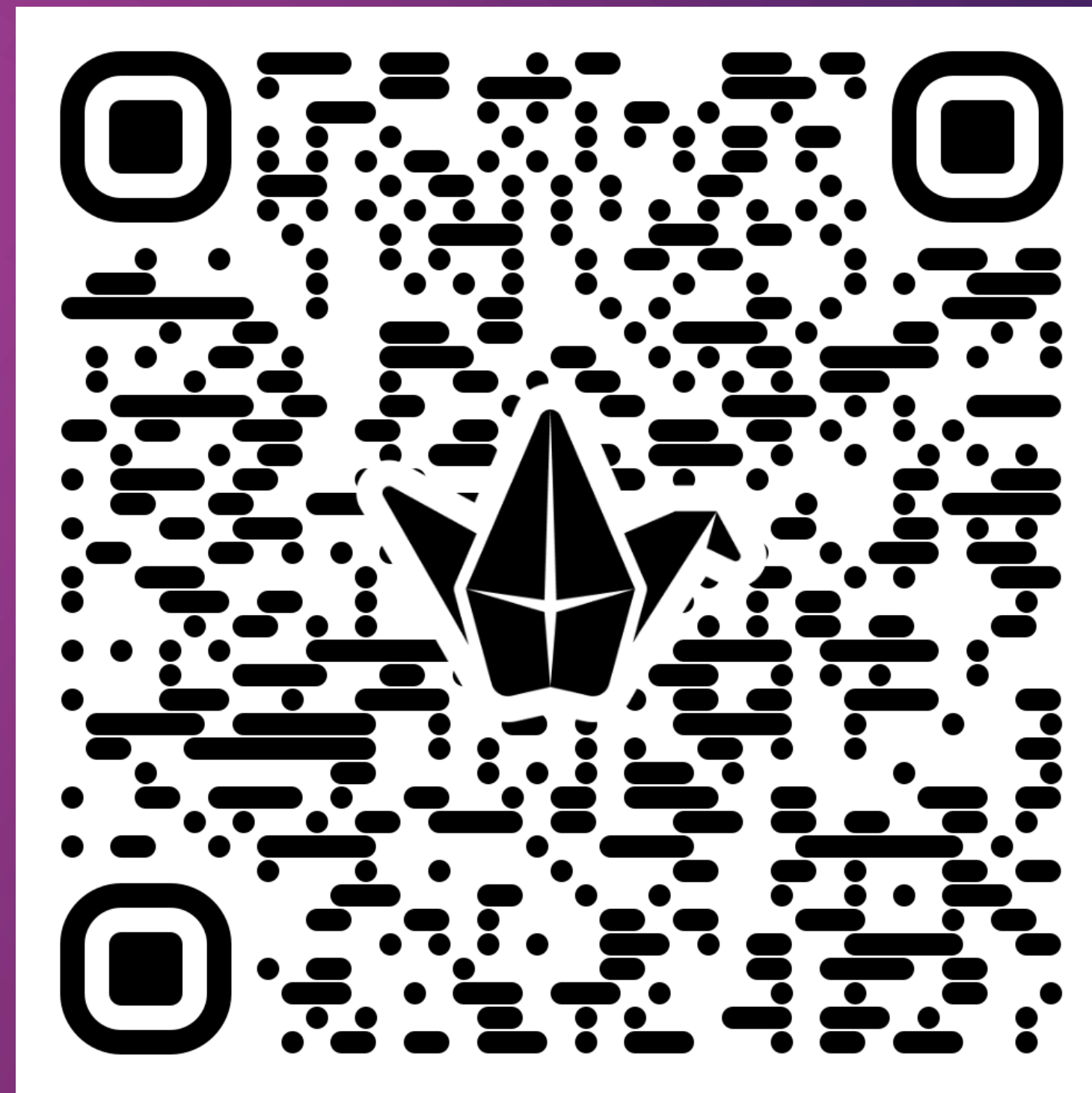


Dirección General  
Humanos, Igualdad  
y Asuntos Internacionales



# ¿Qué tipo de liderazgo se observa más en tu espacio de trabajo?

- Puedes escanear el QR en pantalla
- En el chat te compartiremos el siguiente enlace: <https://padlet.com/midiparidadcjf/tema-1-que-tipo-de-liderazgo-se-observa-m-s-en-tu-espacio-de--jzuupntrk9a0c25d>



Dirección General de la Función Pública  
Dirección General de  
Humanos, Igualdad y Asuntos Internos



# El liderazgo de las mujeres desde el feminismo

*Las mujeres suelen ser vistas como menos competentes si son firmes o ambiciosas...*



Dirección General  
de Recursos Humanos, Igualdad  
y Asuntos Internacionales



El estudio: "Backlash for High Self-Promotion at Hiring Depends on Candidates' Gender and Age" - "La reacción negativa a la autopromoción intensa en la contratación depende del género y la edad de los candidatos".

**Objetivo:** Analizar las reacciones a la autopromoción en procesos de contratación.

**Muestra:** 399 participantes reclutados a través de la plataforma Cloud Research.

**Resultados:** Las mujeres que se muestran seguras o destacan mucho sus logros, suelen recibir reacciones más negativas que los hombres, sobre todo si parecen muy ambiciosas o firmes.

Todavía existen estereotipos que esperan que las mujeres sean más tranquilas o colaboradoras.

Fuente: [Backlash for high self-promotion at hiring depends on candidates' gender and age](#)



Dirección General de Asuntos Internacionales  
Humanos, Igualdad y Asuntos Internacionales



Esta percepción puede llevar a que se les atribuyen roles más orientados al cuidado y la ética, limitando su reconocimiento en áreas de toma de decisiones estratégicas.



# Expectativas contradictorias: ser empáticas, pero no “débiles”; ser firmes, pero no “mandonas”...

Ipsos > Noticias y Eventos: Noticias > La ética está en el centro del liderazgo y atribuye a mujeres más empatía, inclusividad, confiabilidad

## La ética está en el centro del liderazgo y atribuye a mujeres más empatía, inclusividad, confiabilidad

El liderazgo femenino se distingue por mayor empatía, inclusividad, confiabilidad y por ser más ético. A su vez, el estilo de jefatura más valorado es el ético, empático, confiable y motivador.

4 Marzo 2025 Mujeres / Sociedad chilena / Empresa / Opinión Pública

[La ética está en el centro del liderazgo y atribuye a mujeres más empatía, inclusividad, confiabilidad | Ipsos](#)

- Más de la mitad de las personas encuestadas (59%) considera que el **estilo de liderazgo varía según el género**. Esta diferencia se reconoce transversalmente, pero son las mujeres (64%) quienes más reconocen esta diferencia.
- El tipo de liderazgo que más se valora se basa en la ética o actuar con honestidad y transparencia (38%). El comportamiento ético en las jefaturas se asocia principalmente con las mujeres.



Dirección General  
de Asuntos Internos  
y Relaciones  
Humanas, Igualdad  
y Diversidad



# ¿Cómo elegir tu estilo de liderazgo?

- Ya seas que hayas asumido un puesto de liderazgo o simplemente necesites renovarte, elegir tu estilo de liderazgo puede ofrecerte claridad.

Considera lo siguiente:

- ¿Se te da mejor establecer objetivos o construir relaciones?
- ¿Prefieres la estructura o la creatividad, con reglas o procesos menos definidos?
- ¿Te resulta más fácil lograr resultados a largo o corto plazo?

Hacerte estas preguntas puede guiarte en la dirección correcta y permitirte reflexionar sobre tus experiencias. Lo importante es que como líder puedas adaptar tu estilo según la situación y las necesidades del equipo.



Dirección General de  
Humanos, Igualdad  
y Asuntos Internos



# Ejercicio: Descubre tu estilo de liderazgo

Dividir al grupo en subgrupos pequeños.

Compartir:

- ¿Cuál es tu estilo de liderazgo?
- ¿Cómo descubriste tu estilo de liderazgo?
- ¿Cómo implementar la perspectiva feminista en tu estilo de liderazgo?

Cada grupo discute brevemente sus resultados.

Regresar a plenaria para compartir una o dos ideas clave por grupo.



Dirección General de la Función Pública  
Dirección General de  
Humanos, Igualdad  
y Asuntos Internos



Descubre tu estilo de  
liderazgo:

<https://chatgpt.com/g/g-sEKD2Zy0m-leadership-coach>



Dirección General de la  
Función Pública, Igualdad  
y Asuntos Internacionales



**¿Cómo llegan las que  
llegan?**

**¿Cuáles son las  
características que  
definen un liderazgo  
feminista?**



**GJF**

Dirección General de  
Humanos, Igualdad  
y Asuntos Internos

**mioi**  
Mujeres  
impulsando la igualdad

# Características que definen un liderazgo feminista

- La perspectiva feminista es indispensable para liderar de manera efectiva a favor del *empoderamiento y adelanto de las mujeres*, y de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Liderar en la actualidad siendo mujer, coloca a las líderes, aunque no se lo propongan, en **el sitio simbólico y político de la representación colectiva de género** y requiere del conocimiento de los avances logrados local y globalmente para articular la causa propia a los retos y desafíos de la causa de las mujeres.

Castañeda, et.al. (2013)



Dirección General  
de Asuntos Internacionales  
y Relaciones Exteriores



# El liderazgo de las mujeres desde el feminismo

- **Definición de nuestro espacio-tiempo.** Para ejercer liderazgos con efectividad es preciso tener conciencia del espacio en el que estamos.
- **Liderazgos en equilibrio con la vida de las mujeres.** Se ha consolidado la aspiración de ser feministas participar y liderar sin ser heroicas ni temerarias. Resulta indispensable preservar lo construido en la propia vida y en la sociedad, en la historia, lo que otras han hecho antes de nosotras, los cambios que hemos logrado, las instituciones, las normas.
- **Normar nuestra acción.** Establecer normas y pactos claros, puntuales y confiables y cumplirlos permite avanzar de manera progresiva.

# Características que definen un liderazgo feminista

- **Autorización y autoridad de las mujeres.** Para construir liderazgos de mujeres es preciso revisar nuestra posición en relación con otras mujeres y cómo las percibimos; cómo las reconocemos; cómo nos comportamos frente a ellas y qué destacamos de las otras mujeres con quienes compartimos espacios y propósitos.
- **Ubicación para la acción.** En este reconocimiento debemos saber en qué contexto nacional y global estamos ubicadas; la construcción de la autoridad de las mujeres tiene que realizarse a partir del reconocimiento del país y la región del mundo global en que vivimos. Para hacerlo necesitamos colocarnos en una posición de autoridad (dignidad, integridad, respeto, libertad) frente a hombres poderosos con quienes interactuamos y no olvidar que estamos en igualdad.

# Liderazgo feminista

Para lograr avances y cuidar los liderazgos es preciso mejorar las condiciones sociales, culturales, jurídicas y políticas de participación de las mujeres.

Cambios en esas esferas están acordes con los principios éticos de liderazgos de mujeres que se deben a la voluntad de grupos, redes y organizaciones feministas que abren espacios para las mujeres y comparten una herencia histórica.



Dirección General  
de Asuntos Internacionales  
y Relaciones Exteriores



# Liderazgo feminista

- Por ejemplo, las *mujeres indígenas* han adquirido durante generaciones conocimientos para fomentar la adaptación de sus comunidades al cambio climático y han sido precursoras de la conservación de la biodiversidad.
- Además, en muchos países las mujeres están a cargo de la mayoría de las decisiones de compra en él, por ello, pueden ser excelentes líderes en la adopción de medidas de mitigación y adaptación dentro de sus familias y comunidades.
- Las *mujeres que trabajan en la agricultura*, por ejemplo, sistemáticamente buscan fuentes de agua nuevas o alternativas y plantan nuevas variedades de cultivos, por lo que su participación en las decisiones de grupo se traduce en una mejor gestión sostenible de la tierra.
- Desde espacios de poder, las mujeres se han hecho tomadoras de decisiones impulsando políticas públicas desde el enfoque de género.

Desde esta perspectiva, el poder de la mujer es infinito, su capacidad de **aportar una mirada diferente**, de interpretar diversos roles y de empatizar con las necesidades de un mercado que cambia a ritmos incalculables, es única y actúa como un potente motor para cualquier iniciativa.



Dirección General  
de Asuntos Internacionales  
y Relaciones  
Exteriores



# Liderazgos feministas como una propuesta ética y política de transformación

- Horizontalidad
- Colaboración
- Cuestionamiento del poder jerárquico
- Inclusión de la diversidad
- Sororidad y empatía

Herramientas prácticas:

- Escucha activa y toma de decisiones colectiva
- Evaluación del impacto social y humano en la gestión
- Gestión emocional como parte del liderazgo



Dirección General  
de Recursos Humanos, Igualdad  
y Asuntos Internacionales



# Herramientas de apoyo y análisis de experiencias

Objetivo: Identificar algunas herramientas que consideren les hayan sido de apoyo o que le hayan sido de apoyo a otras mujeres, para ejercer un liderazgo respetuoso, cooperativo y empático dentro del CJF.

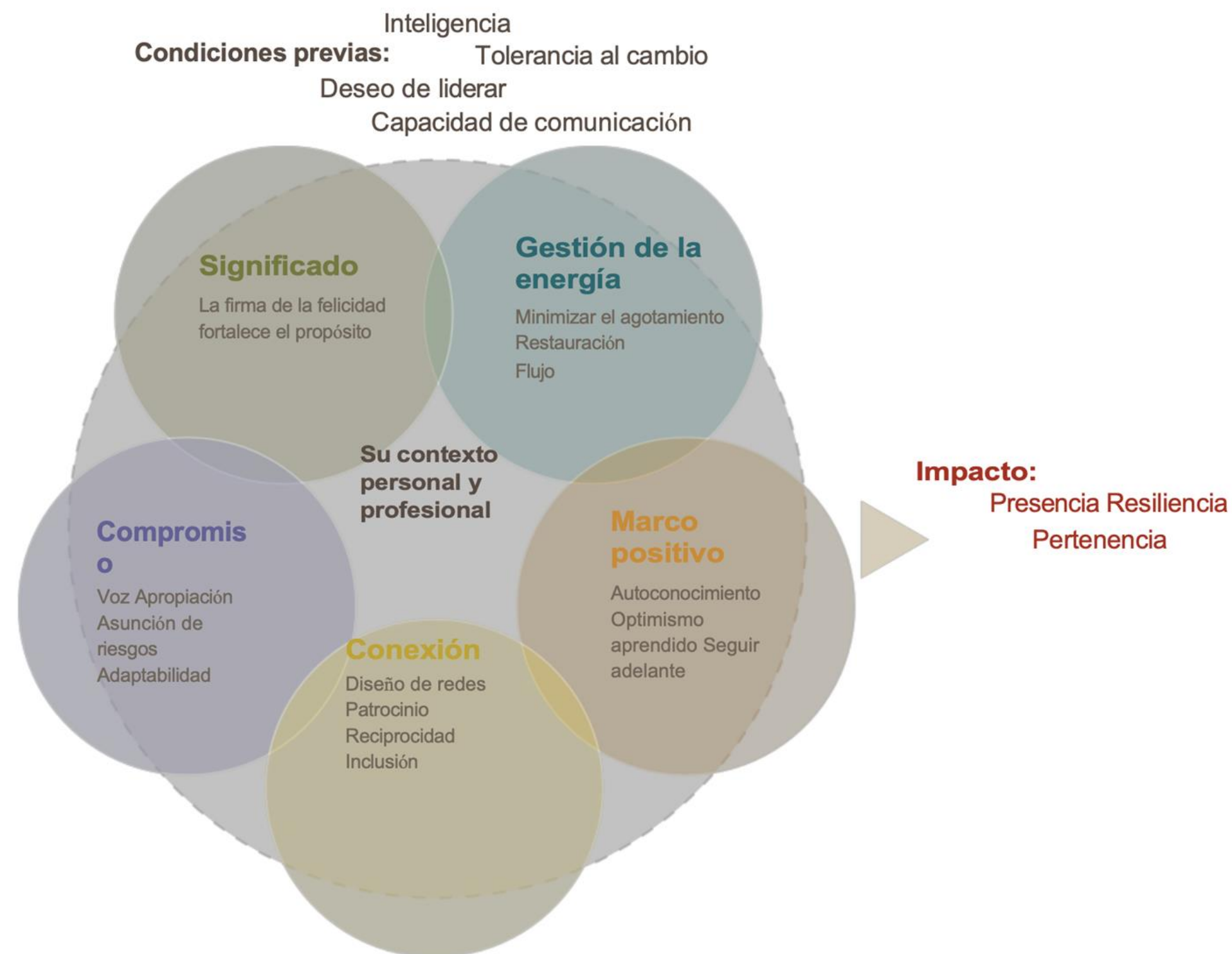
- Se organizarán subgrupos con las participantes.
- Cada grupo compartirá brevemente un caso real o experiencia que ilustre las herramientas, cada equipo deberá publicar el listado de herramientas identificadas a un Padlet.
- Regresar a plenaria y cada grupo compartirá de forma breve las herramientas que identificaron y compartieron en el Padlet.



Dirección General  
de Asuntos Internos,  
Igualdad y Género



# Modelos de liderazgo McKinsey



5 dimensiones :

1. Significado: El sentido es la motivación que nos mueve.
2. Gestionar activamente los niveles de energía y Flujo: Minimizar el agotamiento
3. Encuadre positivo
4. Conexión/networking
5. Compromiso: las oportunidades y asumir los riesgos que acompañan

McKinsey & Company. (2014, September 1). Centered leadership: How talented women thrive.  
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/leadership/centered-leadership-how-talented-women-thrive>



Dirección General  
Humanos, Igualdad  
y Asuntos Internos



# Redes entre mujeres

Sin duda el empoderamiento individual es importante pero la historia nos demuestra que los logros y avances en reconocimiento de derechos se ha alcanzado gracias a que las mujeres han sabido **hacer alianzas** con otras mujeres.

Las mujeres empoderadas tenemos la capacidad de reconocer nuestros límites y fortalezas y las de las demás mujeres.



Dirección General de la  
Mujer, Igualdad  
y Asuntos Internacionales



# Redes entre mujeres

Las alianzas estratégicas son coyunturales y responden al tiempo y al contexto.

No responden al mandato de ser buenas y amorosas y tampoco a la obligación de ser amigas.

Las políticas debemos ser capaces de identificar nuestros recursos y ponerlos en común para construir estrategias y alcanzar un objetivo en un tiempo determinado.

Las alianzas son muy útiles para ejercer liderazgos políticos mucho más efectivos, pero sobre todo para tener una verdadera incidencia en la toma de decisiones, es decir, en el ejercicio del poder.



Dirección General  
de Asuntos Internacionales  
y Cooperación



# Mentoría entre pares

- Cada participante comparte una situación en la que haya ejercido liderazgo.
- Su compañera ofrece retroalimentación positiva y sugerencias desde la perspectiva del liderazgo feminista.



Dirección General  
de Asuntos Humanos,  
Igualdad y Asuntos Internacionales



# Cierre

Menciona una palabra, frase o idea que resuma tu aprendizaje o reflexión más importante de la sesión.

*¿Qué pasaría si pudieras diseñar tu futuro profesional con la misma claridad y poder con el que una líder transforma una organización?  
¿Cómo cambiaría tu impacto en el ámbito público o jurisdiccional si tuvieras una hoja de ruta estratégica personal?*



**Nos vemos la siguiente sesión ...**



Dirección General de la Función Pública  
Dirección General de Recursos Humanos, Igualdad y Asuntos Internacionales



**¡Gracias!**  
**¡Únete por la paridad!**



Dirección General de Derechos  
Humanos, Igualdad de Género  
y Asuntos Internacionales

