

Programa de fortalecimiento de  
liderazgos de las mujeres

# Paridad: una ruta de aprendizaje compartido



# Tabla de contenidos

**01** | Paridad de género y liderazgo de las mujeres

**02** | Cuidados y cuidado de sí de las mujeres

**03** | Alianzas estratégicas entre mujeres

Cierre



Dirección General de la Mujer  
Humanos, Igualdad y Asuntos Internacionales





# Tema 1. Paridad de género y liderazgo de las mujeres

Objetivo: Analizar los paradigmas de liderazgo que prevalecen en el ámbito público y judicial y las limitaciones que éstos representan para las mujeres, a fin de recuperar herramientas de liderazgos desde y con las mujeres, vinculado a un proyecto personal orientado a desarrollar los elementos necesarios para que las mujeres se desenvuelvan en su quehacer público y jurisdiccional.

# 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 Internos



# Equipo de apoyo



**Malintzin Charraga**



**Zurisadai García**



Dirección General  
Humanos, Igualdad  
y Asuntos Internos



# Equipo de apoyo



**Hortensia Vásquez**



**Isabella Esquivel**



Dirección General  
de Recursos Humanos, Igualdad  
y Asuntos Internacionales

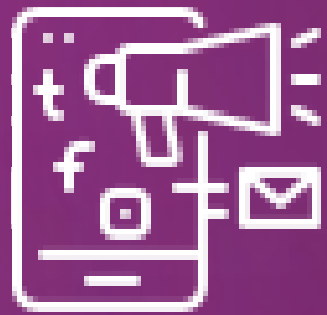


# 1 Sesión



- Liderazgo y competencias directivas en el marco de la paridad entre mujeres y hombres.
- Barreras en desarrollo del liderazgo y competencias directivas de las mujeres.

# 2 Sesión



- Análisis de género de los esquemas de liderazgo existentes.
- Liderazgos feministas y herramientas para el desarrollo de las mujeres en cargos directivos.

# 3 Sesión



- Planeación estratégica personal como herramienta para el desarrollo del liderazgo de las mujeres.
- Construcción de un proyecto de planeación estratégica personal.



Dirección General de los Asuntos del Personal Federal  
Dirección General de Asuntos del Personal Federal  
Dirección General de Asuntos del Personal Federal





Dirección General  
de Asuntos Internos

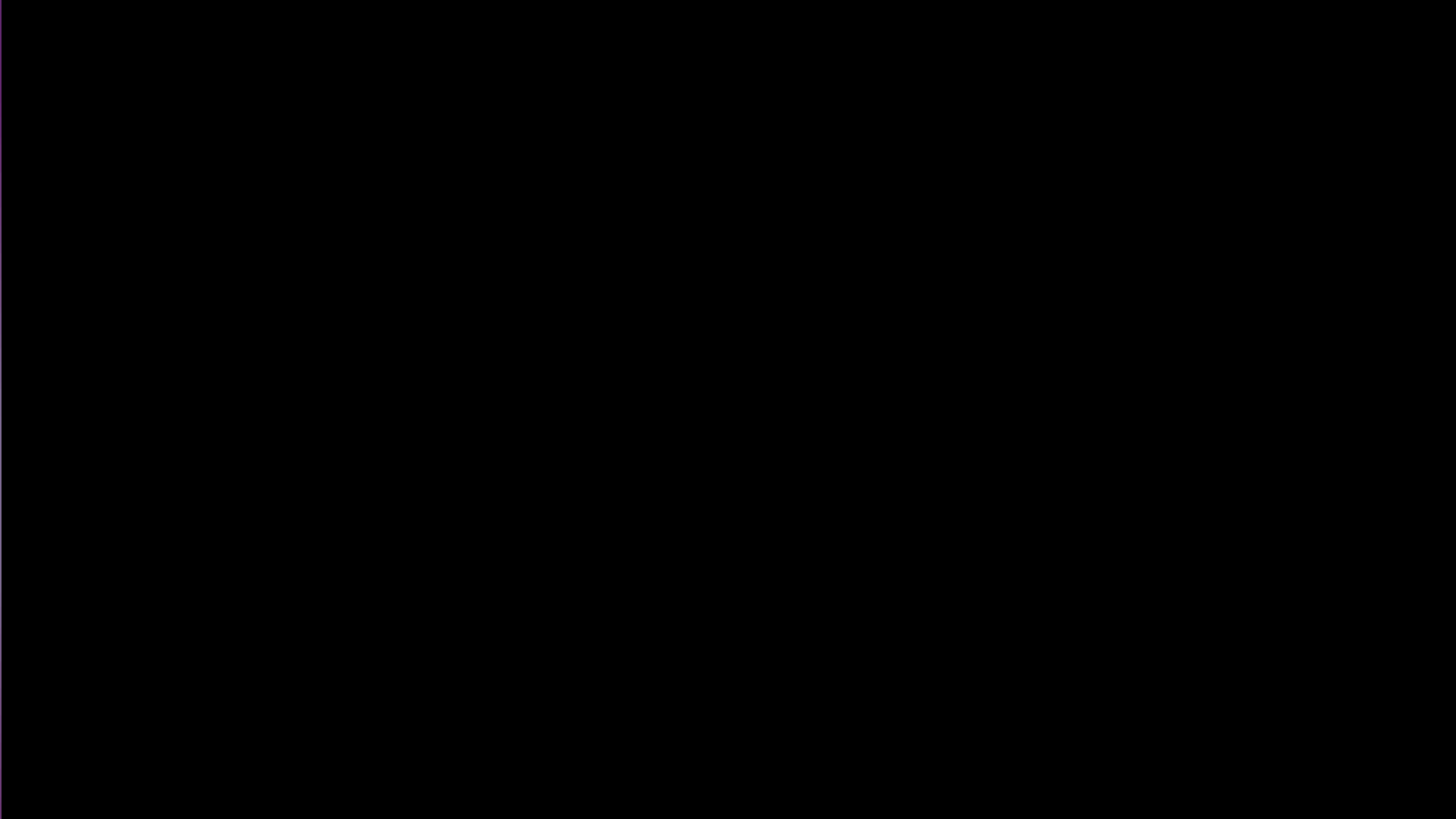


## Sesión 3.

### Planeación estratégica personal como herramienta para el desarrollo del liderazgo de las mujeres

**Objetivo:** Desarrollar habilidades para diseñar un plan estratégico personal que fortalezca el liderazgo de las mujeres en el ámbito judicial, reconociendo sus trayectorias, desafíos y metas profesionales, a través del análisis individual, la retroalimentación entre pares y la identificación de redes de apoyo.

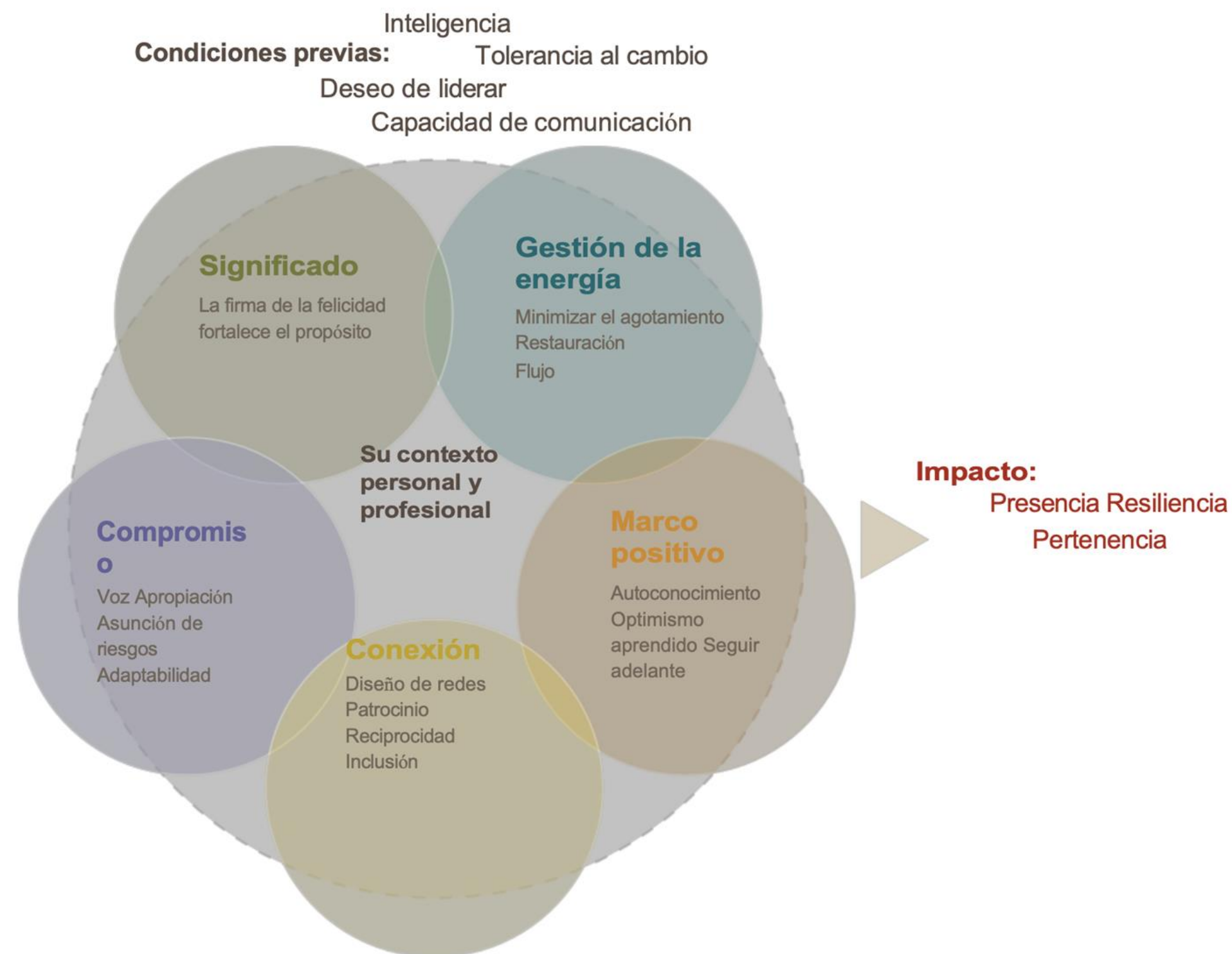




Dirección General de la  
Mujer, Igualdad y  
Asuntos Internacionales



# Modelos de liderazgo McKinsey



5 dimensiones :

1. Significado: El sentido es la motivación que nos mueve (Tal Ben-Sahahar; Martin Seligman; Sonja Lyubomirsky)
2. Gestionar activamente los niveles de energía y Flujo: Minimizar el agotamiento (Mihaly Csikszentmihalyi)
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





# Planeación estratégica personal

Construir un camino estratégico con metas y actividades concretas que te faciliten el logro de tus objetivos, particularmente los que tienen que ver con tu carrera política, aquellos relacionados con tus aspiraciones de ganar un espacio de representación popular o cualquier otro de toma de decisión.

Tener un plan de trabajo a corto y mediano plazos alineado a tus objetivos.



Dirección General  
de Asuntos Internos,  
Igualdad y  
Mujeres



# Test de inteligencias Múltiples

**Haz un círculo en cada uno de los ítems que consideres como verdaderos.**

- 1.....Prefiero hacer un mapa que explicarle a alguien como tiene que llegar.
- 2.....Si estoy enojado(a) o contento (a) generalmente sé exactamente por qué.
- 3.....Sé tocar o antes sabía tocar un instrumento musical.
- 4.....Asocio la música con mis estados de ánimo.
- 5.....Puedo sumar o multiplicar mentalmente con mucha rapidez
- 6.....Puedo ayudar a un amigo a manejar sus sentimientos porque yo lo pude hacer antes en relación a sentimientos parecidos.
- 7.....Me gusta trabajar con calculadoras y computadores.
- 8.....Aprendo rápido a bailar un baile nuevo
- 9.....No me es difícil decir lo que pienso en el curso de una discusión o debate.
- 10.....Disfruto de una buena charla, discurso o sermón.
- 11.....Siempre distingo el norte del sur, esté donde esté.
- 12.....Me gusta reunir grupos de personas en una fiesta o en un evento especial.
- 13.....La vida me parece vacía sin música.
- 14.....Siempre entiendo los gráficos que vienen en las instrucciones de equipos o instrumentos.
- 15.....Me gusta hacer rompecabezas y entretenerme con juegos electrónicos
- 16.....Me fue fácil aprender a andar en bicicleta o en patines
- 17.....Me enojo cuando oigo una discusión o una afirmación que parece ilógica.
- 18.....Soy capaz de convencer a otros que sigan mis planes
- 19.....Tengo buen sentido de equilibrio y coordinación.
- 20.....Con frecuencia veo configuraciones y relaciones entre números con más rapidez y facilidad que otros.

# Test de inteligencias Múltiples

- 21.....Me gusta construir modelos o hacer esculturas
- 22.....Tengo agudeza para encontrar el significado de las palabras.
- 23.....Puedo mirar un objeto de una manera y con la misma facilidad verlo de diferente
- 24.....Con frecuencia hago la conexión entre una pieza de música y algún evento de mi vida.
- 25.....Me gusta trabajar con números y figuras
- 26.....Me gusta sentarme silenciosamente y reflexionar sobre mis sentimientos íntimos.
- 27.....Con sólo mirar la forma de construcciones y estructuras me siento a gusto.
- 28.....Me gusta tararear, silbar y cantar en la ducha o cuando estoy sola.
- 29.....Soy bueno(a) para el atletismo.
- 30.....Me gusta escribir cartas detalladas a mis amigos.
- 31.....Generalmente me doy cuenta de la expresión que tengo en la cara
- 32.....Me doy cuenta de las expresiones en la cara de otras personas.
- 33.....Me mantengo "en contacto" con mis estados de ánimo. No me cuesta identificarlos.
- 34.....Me doy cuenta de los estados de ánimo de otros.
- 35.....Me doy cuenta bastante bien de lo que otros piensan de mí.

# Test de inteligencias Múltiples

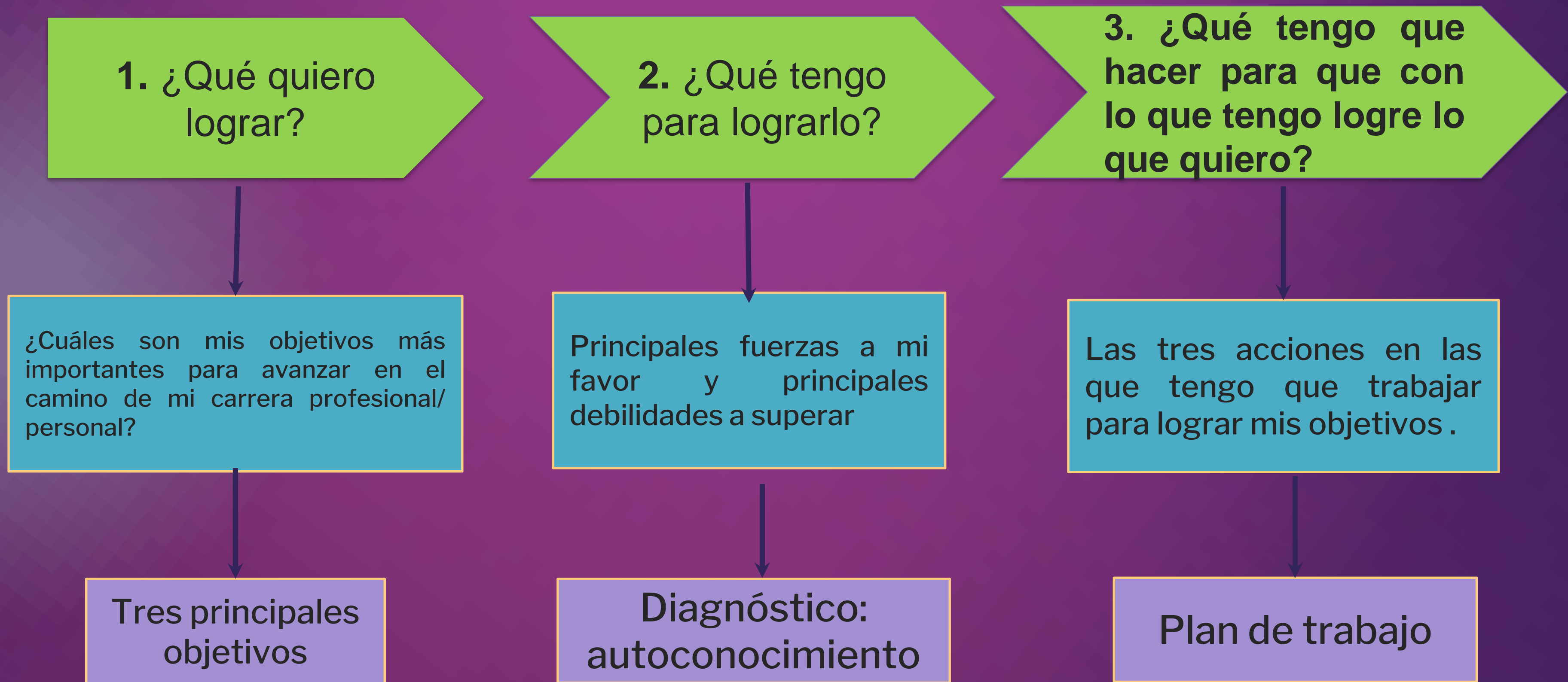
Haz un círculo en cada uno de los ítems que señalaste como verdaderos. Suma los totales. Un total de 4 en cualquiera de las categorías indica el tipo de inteligencia y habilidad.

Categoría	Tipo de Inteligencia	Definición	Pregunta correspondiente				
<b>A</b>	<b>Inteligencia Verbal/ Lingüística</b>	La que tienen los escritores, los poetas, los buenos redactores. Utiliza ambos hemisferios.	9	10	17	22	30
<b>B</b>	<b>Inteligencia Lógico/ Matemática</b>	La que utilizamos para resolver problemas de lógica y matemáticas. Es la inteligencia que tienen los científicos. Se corresponde con el modo de pensamiento del hemisferio lógico y con lo que nuestra cultura ha considerado siempre como la única inteligencia.	5	7	15	20	25
<b>C</b>	<b>Inteligencia Visual/Espacial</b>	Consiste en formar un modelo mental del mundo en tres dimensiones, es la inteligencia que tienen los marineros, los ingenieros, los cirujanos, los escultores, los arquitectos, o los decoradores.	1	11	14	23	27
<b>D</b>	<b>Inteligencia Kinestésica/Corporal</b>	Kinestésica, o la capacidad de utilizar el propio cuerpo para realizar actividades o resolver problemas. Es la inteligencia de los deportistas, los artesanos, los cirujanos y los bailarines.	8	16	19	21	29
<b>E</b>	<b>Inteligencia Musical/ Rítmica</b>	Es, naturalmente la de los cantantes, compositores, músicos, bailarines.	3	4	13	24	28

# Test de inteligencias Múltiples

<b>F</b>	<b>Inteligencia Intrapersonal</b>	Inteligencia Intrapersonal, es la que nos permite entendernos a nosotros/as mismo/as. No está asociada a ninguna actividad concreta.	2	6	26	31	33
<b>G</b>	<b>Inteligencia Interpersonal</b>	La Inteligencia Interpersonal, la que nos permite entender a los demás, y la solemos encontrar en los buenos vendedores, políticos, profesores o terapeutas.  La inteligencia intrapersonal y la interpersonal conforman la inteligencia emocional y juntas determinan nuestra capacidad de dirigir nuestra propia vida de manera satisfactoria.	12	18	32	34	35

# Estrategias exitosas que las mujeres pueden emplear



# Planeación Estratégica

## Claridad, Estructura y Propósito.

### 1. Claridad de propósito (Simon Sinek)

Antes de planear, identifica qué te motiva realmente.

Pregunta clave: ¿Por qué quiero alcanzar estos objetivos laborales?

### 2. Definición clara de objetivos (Peter Drucker – SMART)

Tus objetivos deben ser:

- S (Específicos)
- M (Medibles)
- A (Alcanzables)
- R (Relevantes)
- T (Limitados en el tiempo)

# METAS CON INDICADORES

“Lo que no se mide no se puede mejorar”



# Planeación Estratégica

## Claridad, Estructura y Propósito.

### 3. Análisis FODA personal: visión estratégica interna y externa.

- Analiza tu entorno y tu perfil profesional:
- Fortalezas: ¿Qué haces mejor que otros?
- Oportunidades: ¿Qué tendencias o proyectos puedes aprovechar?
- Debilidades: ¿Qué necesitas mejorar?
- Amenazas: ¿Qué obstáculos podrían frenarte?

### 4. Estrategias y acciones concretas (¿Cómo vas a lograr tus metas?)

Aquí defines cómo vas a alcanzar tus objetivos.

# Planeación Estratégica

## Claridad, Estructura y Propósito.

### **5. Seguimiento y retroalimentación (Goldsmith – Stakeholder Feedback)**

Establece revisiones mensuales o trimestrales.

Pide retroalimentación a colegas y líderes clave.

Ajusta tus acciones según los resultados y comentarios.

### **6. Factor emocional (Daniel Goleman – Inteligencia emocional)**

Gestiona tus emociones, frustraciones y motivaciones:

Fortalece tu autoconciencia emocional.

Aplica la empatía para construir mejores relaciones.

Usa la autorregulación emocional en momentos de estrés.

# ¿Qué se espera de una persona líder en el ámbito judicial?

- Visión profesional: ¿Dónde me veo en 5 años?
- Diagnóstico actual: ¿Qué fortalezas tengo? ¿Qué limitantes enfrento?
- Objetivos concretos: metas de corto, mediano y largo plazo.
- Acciones clave: pasos necesarios para lograr esas metas.
- Recursos y redes: ¿qué tengo y qué necesito?
- Indicadores personales de avance: ¿Qué aspectos serán la prueba de los avances que alcanzo?



Dirección General  
de Asuntos Humanos,  
Igualdad y Asuntos Internacionales





## Leadership Coach

By Steffen Reckert  

Use me to become a great leader - with Simon Sinek, Adam Grant, Brené Brown, Adam Grant, Dabniel Goleman, Jim Collins, Peter Drucker and others

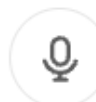
How can I improve team motivation?

What does Simon Sinek say about leadership?

Can you explain Adam Grant's perspective on...

How does Dr. Marshall Goldsmith approach...

Mapa Estratégico Profesional con Perspectiva de Género



[www.chatgpt.com/g/g-sEKD2Zy0m-leadership-coach](https://www.chatgpt.com/g/g-sEKD2Zy0m-leadership-coach)



Dirección General de Asuntos Internos  
Humanos, Igualdad y Asuntos Internos



## Mapa Estratégico Profesional con Perspectiva de Género

### 1. Propósito y Visión Personal (Tu "por qué")

#### Declaración de propósito:

"Desarrollar una carrera de liderazgo donde mi voz, mis valores y mis capacidades sean reconocidas, impactando positivamente mi entorno y abriendo camino para otras mujeres."

### 2. Aprendizaje y Crecimiento (Inversión en ti misma)

Meta de Desarrollo	Acción	Perspectiva de Género
Fortalecer liderazgo	Curso de liderazgo femenino, <u>mentoría</u>	Aprender a navegar estructuras de poder dominadas por hombres
Red de apoyo	Participar en redes de mujeres profesionales	Crear alianzas, compartir estrategias, tener referentes
Visibilidad	Desarrollar marca personal en LinkedIn	Romper el "techo de cristal" de la invisibilidad profesional

[www.chatgpt.com/g/g-sEKD2Zy0m-leadership-coach](https://www.chatgpt.com/g/g-sEKD2Zy0m-leadership-coach)



Dirección General  
Humanos, Igualdad  
y Asuntos Internos



### 3. Procesos Internos (Acciones estratégicas)

Área	Acción	Enfoque de Género
Proyectos clave	Liderar iniciativas con impacto visible	Demostrar capacidad sin necesidad de <u>sobrecompensar</u>
Feedback y mejora	Pedir retroalimentación periódica	Crear espacios de conversación para romper sesgos
Negociación y <u>asertividad</u>	Prepararte para pedir aumento o promoción	Superar la "brecha de ambición"

### 4. Resultados e Indicadores de Éxito (Visibles y medibles)

Indicador	Meta	Enfoque con perspectiva de género
Ascenso o nuevo rol	Alcanzado en 6-12 meses	Superar barreras de acceso a liderazgo
Participación en decisiones	Estar en comités estratégicos	Romper con la exclusión informal de mujeres
Reconocimiento	Ser vista como referente en tu área	Construir reputación sin renunciar a tu autenticidad

#### Principios de Liderazgo con Perspectiva de Género

- No tienes que encajar en un molde masculino para ser líder.
- Tu empatía, intuición y capacidad de colaboración son fortalezas, no debilidades.
- Construye tu éxito trayendo contigo a otras mujeres.

# Identificación de recursos y redes de apoyo

## Conocer los recursos con los que cuento:

- Recursos Políticos: autoridad formal o informal, capacidad para movilización y de acción colectiva. Negociar, comunicar, influencia en medios.
- Recursos económicos.
- Recursos administrativos y técnicos. Información, saber leer datos, estar al día, manejo de tecnologías.
- Recursos ideológicos: ideas, valores, principios. A la ideología no se renuncia pero, ¿puedes moldearla para tomar en cuenta los valores de la opinión pública?

**¿Con qué personas, instituciones, espacios cuentas hoy?**

**¿Qué redes te gustaría fortalecer o crear?**



Dirección General  
de Asuntos Internacionales  
y Relaciones Exteriores



# Mentoría entre pares: revisión del plan

Formar duplas. Cada participante comparte su plan estratégico con su compañera.

- ¿Cómo se alinea tu plan con tus valores y visión de liderazgo?
- ¿Qué barreras necesitas reconocer mejor?
- ¿Qué oportunidades podrías estar subestimando?



Dirección General de  
Humanos, Igualdad  
y Asuntos Internos



**“Las mujeres pertenecen a todos los lugares donde se toman decisiones.”**

**Ruth Bader Ginsburg**



Dirección General  
de Asuntos Internacionales,  
Igualdad y Género



# Cierre

Elige tres acciones concretas que implementará durante el próximo mes, como parte de tu plan estratégico.



**Nos vemos en le Tema 2.  
Cuidados**



Dirección General de la Función Pública  
Dirección General de la Función Pública  
Dirección General de la Función Pública



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



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

