

**Tema 1. Paridad de género y liderazgo de las mujeres
(3 sesiones)**

Objetivo específico del tema

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, así como vinculado a un proyecto personal orientado a desarrollar los elementos necesarios para que las mujeres se desenvuelvan en su quehacer público y jurisdiccional.

Subtemas por sesión

Sesión 1	Sesión 2	Sesión 3
<ul style="list-style-type: none">• 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.	<ul style="list-style-type: none">• Análisis de género de los esquemas de liderazgo existentes.• Liderazgos feministas y herramientas para el desarrollo de las mujeres en cargos directivos.	<ul style="list-style-type: none">• Planeación estratégica personal como herramienta para el desarrollo del liderazgo de las mujeres.• Construcción de un proyecto de planeación estratégica personal.

Guía para la Sesión 1

Nombre de la sesión: Liderazgo y competencias directivas en el marco de la paridad entre mujeres y hombres

Objetivo de la sesión: Reflexionar sobre las competencias directivas necesarias para el ejercicio del liderazgo en el ámbito público y judicial, analizando las barreras estructurales y socioculturales que enfrentan las mujeres en su desarrollo profesional.

Estructura de la sesión:

[CARTA DESCRIPTIVA DE LA SESIÓN 1]

Actividad	Propósito	Desarrollo	Duración aproximada
Bienvenida e introducción	Dar inicio a las sesiones de trabajo, presentar la metodología y establecer acuerdos de la dinámica interna.	Se da la bienvenida a las personas asistentes. Se informan las características, metodología y duración de la iniciativa " <i>Paridad: Una ruta de aprendizaje compartido</i> ".	15 min
Conversatorio guiado	Identificar los modelos tradicionales de liderazgo y su impacto en las mujeres.	Apertura de un espacio de diálogo sobre el liderazgo y las competencias directivas en el ámbito judicial a partir de preguntas orientadoras, como: ¿Cuáles son las competencias que se valoran en un liderazgo exitoso? ¿Cuáles de estas competencias se asocian más a hombres y cuáles a mujeres?	30 min
Exposición temática	Ofrecer un marco común y herramientas conceptuales en la temática.	Explicación de los conceptos y planteamiento de los temas de la sesión: Liderazgo y competencias directivas en el marco de la paridad entre mujeres y hombres.	40 min

Actividad	Propósito	Desarrollo	Duración aproximada
		Barreras en desarrollo del liderazgo y competencias directivas de las mujeres.	
Identificación de barreras y análisis de experiencias	Analizar cómo se presentan y operan las barreras al liderazgo de las mujeres en diferentes niveles.	Las participantes trabajan en grupos pequeños para identificar barreras al liderazgo de las mujeres en el ámbito judicial. Se discuten casos reales o experiencias personales. Trabajo en equipo y análisis de casos. Se proporcionan ejemplos de barreras estructurales y testimonios de mujeres líderes.	20 min
Cierre de la sesión	Compartir aprendizajes clave y reflexiones finales, preparar el tránsito a la siguiente sesión.	Ronda de palabras clave: cada participante menciona una palabra o idea que resuma su aprendizaje.	15 min

Competencias a desarrollar

- Analiza las competencias directivas necesarias para ejercer un liderazgo efectivo con enfoque de paridad.
- Reconoce las barreras estructurales y socioculturales que enfrentan las mujeres en su desarrollo profesional dentro del ámbito judicial.
- Identifica y explora de forma crítica las diferencias entre los modelos tradicionales de liderazgo impuestos a las mujeres y las propuestas desde el liderazgo feminista.

Secuencia didáctica de la sesión (se ajustan con cada sesión, conforme a la carta descriptiva):

- *Bienvenida e introducción (15 min)*

Dar la bienvenida al grupo y presentarse como facilitadora-mentora.

Presentar brevemente el propósito del programa "Paridad: Una ruta de aprendizaje compartido" y el enfoque de mentoría entre pares.

Explicar la estructura del programa: duración, número de sesiones, temas generales y modalidad de trabajo (participativa y reflexiva).

Establecer acuerdos de convivencia: respeto, confidencialidad, escucha activa, participación voluntaria.

Realizar una breve dinámica inicial para conocer a las participantes (~~por ejemplo, decir su nombre, puesto actual y una palabra que asocien con "liderazgo"~~).

Dinámica inicial: la bola de estambre

Las participantes deberán sentarse en círculo. Una de las participantes inicia con una bola de estambre den la mano y respondiéndolo a las preguntas:

- Nombre
 - Puesto actual
 - Nombre de una persona líder que admires
-
- *Conversatorio guiado (30 min)*

Abrir con la pregunta detonadora: ¿Cuál es la persona líder que más admiras? ¿Qué es lo que admiras que esa persona? ¿Cuáles son las competencias que se valoran en un liderazgo exitoso? ¿Cuáles de estas competencias se asocian más a hombres y cuáles a mujeres? ¿Qué se espera de una persona líder en el ámbito judicial?

Guiar un diálogo participativo sobre cómo se define y se valora el liderazgo en sus espacios laborales.

Introducir conceptos clave:

- Modelos tradicionales de liderazgo: jerárquico, autoritario, masculino, enfocado en resultados sin considerar procesos colaborativos.
- Liderazgo transformacional y positivo: centrado en la empatía, colaboración, motivación, desarrollo del equipo.
- Relacionar estos modelos con los roles de género: ¿Qué tipo de liderazgo se asocia más con lo "masculino"? ¿Cuál es la percepción del liderazgo ejercido por mujeres?
- Introducir el concepto de liderazgos feministas como una propuesta alternativa: horizontal, inclusivo, basado en la sororidad y la transformación institucional, ético-político.

- *Exposición temática (40 min)*

Presentar los siguientes temas con apoyo visual (diapositivas):

1. Paridad de género: definición, marco normativo en México y su relevancia en el Poder Judicial.
2. Liderazgo con enfoque de género: características, beneficios y desafíos.

- *Identificación de barreras y análisis de experiencias (20 min)*

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.

- Cierre de la sesión (15 min)

Invitar a cada participante a mencionar una palabra, frase o idea que resuma su aprendizaje o reflexión más importante de la sesión.

Cerrar con un mensaje que reafirme la importancia del liderazgo femenino desde la perspectiva de derechos humanos, igualdad y transformación institucional.

Anticipar brevemente el tema de la siguiente sesión: análisis de los esquemas tradicionales de liderazgo y herramientas de liderazgos feministas.

Materiales necesarios para la sesión

- Proyector o plataforma virtual con pantalla compartida
- Hojas para escribir o documento compartido en línea
- Presentación en PowerPoint con conceptos clave (opcional)
- Plantillas para análisis de barreras (individual o grupal)
- Papel rotafolio o pizarrón digital (para lluvia de ideas)

Recursos sugeridos

Lecturas:

- Hernández, H. C. (2024). Las mujeres y el acceso al liderazgo. RIDE. DOI: 10.23913/ride.v15i29.2120

- Lagarde, M. (2013). Metodologías feministas para la formación de mujeres líderes. En M. P. Castañeda (Coord.), Descargar PDF

Videos / Testimonios:

- Cápsula 1.mov y Cápsula 2.mov: Testimonios de mujeres líderes sobre sus trayectorias y barreras enfrentadas. [Video cápsulas - Google Drive](#)

Plantillas o instrumentos:

- Plantilla de identificación de barreras al liderazgo (individual)
- Hoja de trabajo para reflexión sobre liderazgo y competencias

Recomendaciones para la facilitación

Estilo de conducción:

- Cercano, respetuoso y participativo.
- Fomentar la horizontalidad: todas tienen algo valioso que aportar.
- Adaptar el ritmo según la energía del grupo.

Preguntas detonadoras sugeridas:

- ¿Qué se espera de una "buena líder" en tu entorno laboral?
- ¿Qué características del liderazgo consideras que se asocian más con hombres que con mujeres?
- ¿Has enfrentado barreras explícitas o implícitas para ejercer liderazgo?

Consideraciones para la diversidad del grupo:

- Promover a lo largo de todo el programa como principio rector la sororidad y el affidamento, buscando el compromiso de, aun con un pensamiento crítico, no reproducir dinámicas de juicio y señalamiento a otras mujeres, aun cuando se trate de alguien que piensa, se comporta o se expresa de una manera muy distinta a la propia. Promover siempre el respeto de todas las experiencias para sacar el mayor aprendizaje sin invadir la dignidad de las otras personas, con énfasis en y entre mujeres.
- Validar las distintas trayectorias y experiencias (titulares y aspirantes).
- Estar atentas a desigualdades interseccionales (edad, origen, nivel jerárquico).
- Crear un espacio seguro para compartir experiencias personales, promoviendo la confidencialidad y la sororidad

Guía para la Sesión 2

Nombre de la sesión: Análisis de los esquemas tradicionales de liderazgo y herramientas para ejercer liderazgos feministas.

Objetivo de la sesión: 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.

Estructura de la sesión:

[CARTA DESCRIPTIVA DE LA SESIÓN 2]

Actividad	Propósito	Desarrollo	Duración aproximada
Bienvenida	Favorecer la construcción de un espacio de escucha activa y empatía, que motive la integración de una red de mujeres dentro del grupo.	Se da la bienvenida a las personas asistentes y posteriormente se realizará una técnica de integración corta.	15 min
Conversatorio guiado	Identificar las diferencias entre los modelos tradicionales de liderazgo en contraste con los modelos de liderazgo feministas.	Apertura de un espacio de diálogo para contrastar los liderazgos profesionales, con los liderazgos feministas, a partir de preguntas detonadoras como: ¿Cuáles son las características de los liderazgos tradicionales, ejercidos por hombres? ¿Cómo se podrá ejercer un liderazgo respetuoso, cooperativo y empático desde las mujeres?	30 min
Exposición temática	Ofrecer un marco común y herramientas conceptuales en la temática.	Explicación de los conceptos y planteamiento de los temas de la sesión: Análisis de género de los esquemas de liderazgo existentes.	40 min

Actividad	Propósito	Desarrollo	Duración aproximada
		Liderazgos feministas y herramientas para el desarrollo de las mujeres en cargos directivos.	
Identificación de herramientas y estrategias.	Identificar herramientas para el desarrollo de las mujeres en cargos directivos.	Se invitará a las participantes a identificar tres herramientas que consideren les hayan sido de apoyo o que le hayan sido de apoyo a alguien más, para ejercer el liderazgo dentro del CJF. Se proporcionan ejemplos de barreras estructurales y testimonios de mujeres líderes.	20 min
Cierre de la sesión	Compartir aprendizajes clave y reflexiones finales, preparar el tránsito a la siguiente sesión.	Ronda de palabras clave: cada participante menciona una palabra o idea que resuma su aprendizaje.	15 min

Competencias a desarrollar

- Reconoce y explora de forma crítica las diferencias entre los modelos tradicionales de liderazgo impuestos a las mujeres y las propuestas desde el liderazgo feminista.
- Analiza críticamente los estilos de liderazgo desde una perspectiva de género.
- Reconoce y aplica herramientas de los liderazgos feministas para fortalecer su agencia y toma de decisiones.

Secuencia didáctica de la sesión (se ajustan con cada sesión, conforme a la carta descriptiva):

- *Apertura y recuperación de aprendizajes (15 min)*

Dar la bienvenida al grupo, presentar brevemente la temática y objetivo de la sesión.

Retomar el contenido de la sesión anterior preguntando:

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

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

(Se puede realizar una breve dinámica en Padlet con el fin de fomentar la integración grupal, a partir de las preguntas detonadoras <https://padlet.com/midiorgmx/4-1-gpo-4a-reconocimiento-grupal-hcsujved409ryyyx>)

Hacer una breve recapitulación de los conceptos de paridad, liderazgo tradicional y competencias directivas.

Introducir el propósito de la sesión.

- *Conversatorio guiado (30 min)*

Abrir con las preguntas: ¿Cuáles son las características de los liderazgos tradicionales, ejercidos por hombres? ¿Cómo son los liderazgos que más las han apoyado a desarrollarse profesional y personalmente?

Guiar un diálogo participativo sobre cómo ejercen el liderazgo los hombres en sus espacios laborales.

Introducir conceptos sobre los modelos tradicionales de liderazgo que han prevalecido (algunos ejemplos encontrados en literatura tradicional son: jerárquico, autoritario, enfocado en resultados sin considerar procesos colaborativos, carismático, *laissez-faire*).

Explicar cómo estos modelos han sido históricamente diseñados bajo parámetros masculinos y cómo esto ha limitado el reconocimiento del liderazgo femenino.

Abordar los conceptos de "techo de cristal", "escaleras rotas", "suelo pegajoso", "doble jornada", y la paradoja del liderazgo femenino.

Retomar respuestas de la segunda pregunta para introducir el tema de herramientas y estrategias para el liderazgo de las mujeres.

Presentar datos e investigaciones que resulten relevantes:

- Las mujeres suelen ser vistas como menos competentes si son firmes o ambiciosas.
- Expectativas contradictorias: ser empáticas pero no "débiles"; ser firmes pero no "mandonas".
- Enfatizar cómo estas tensiones afectan la percepción del liderazgo femenino y su desarrollo.

- *Exposición temática (40 min)*

Presentar los siguientes temas con apoyo visual (diapositivas):

1. Competencias directivas clave para el liderazgo, no sólo de las mujeres, pero sí propuesto y enfatizado por las propuestas feministas:
 - Comunicación efectiva
 - Toma de decisiones con perspectiva de género
 - Gestión de equipos inclusivos
 - Planeación estratégica
 - Resolución de conflictos
 - Visión ética y transformadora
2. Datos sobre brechas de liderazgo:
 - Subrepresentación de mujeres en cargos titulares
 - Obstáculos: techo de cristal, suelo pegajoso, escaleras rotas
 - Sesgos inconscientes y estereotipos de género
3. Importancia de redes entre mujeres como estrategia para la permanencia y la transformación institucional.
4. Liderazgos feministas y sus características: horizontal, inclusivo, basado en la sororidad y la transformación institucional, ético-político.
5. Herramientas para el desarrollo del liderazgo de mujeres en cargos directivos. Presentar los liderazgos feministas como una propuesta ética y política de transformación:

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

Introducir herramientas prácticas:

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

Dinámica de 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.

- *Identificación de barreras y análisis de experiencias (20 min)*

Se organizarán subgrupos con las participantes.

Se indicará que identifiquen 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.

Cada grupo discute 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.

- Cierre de la sesión (15 min)

Invitar a cada participante a mencionar una palabra, frase o idea que resuma su aprendizaje o reflexión más importante de la sesión.

Cerrar con un mensaje que reafirme la importancia del liderazgo de las mujeres desde la perspectiva de derechos humanos, igualdad y transformación institucional.

Anticipar brevemente el tema de la siguiente sesión: Planeación estratégica personal como herramienta para el desarrollo del liderazgo de las mujeres.

Materiales necesarios para la sesión

- Plataforma de Zoom
- Equipo para compartir pantalla, cámara y micrófono.
- Presentación con los temas.

Recursos sugeridos

Lecturas:

- Lagarde, M. (2000). Memoria: Claves feministas para liderazgos entrañables (Ed. 1). Puntos de Encuentro. https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/marcela_lagarde/liderazgos.pdf
- Lagarde, M. (2013). Metodologías feministas para la formación de mujeres líderes.
- Sánchez, C. y Lehnert, K. (2019). The unbearable heaviness of leadership.

Videos / Testimonios:

- Cápsula 3.mov: Experiencia de liderazgo feminista en el ámbito público.

Plantillas o instrumentos:

- Páginas de Padlet para las actividades.
- Plantilla para mentoría entre pares.

Recomendaciones para la facilitación

Estilo de conducción:

- Estimulante, analítico y propositivo.
- Evitar juicios y promover la diversidad de enfoques.
- Validar la experiencia profesional de todas las participantes.

Preguntas detonadoras sugeridas:

- ¿Qué estilo de liderazgo sientes que te exigen ejercer?
- ¿Has sentido que tu liderazgo ha sido cuestionado por ser mujer?
- ¿Qué significa para ti "liderar con perspectiva de género"?

Consideraciones para la diversidad del grupo:

- Sensibilidad ante diferentes niveles jerárquicos y trayectorias profesionales.
- Fomentar el respeto por estilos diversos de liderazgo.
- Atender con cuidado casos personales que puedan implicar discriminación o violencia institucional.

Guía para la Sesión 3

Nombre de la sesión: Planeación estratégica personal como herramienta para el desarrollo del liderazgo de las mujeres

Objetivo de la sesión: 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.

Estructura de la sesión:

[CARTA DESCRIPTIVA DE LA SESIÓN 3]

Actividad	Propósito	Desarrollo	Duración aproximada
Apertura	Abordar la importancia de la planificación para el desarrollo profesional.	Introducción a la planeación estratégica personal: Se presentan los elementos clave de la planeación estratégica y su aplicación a nivel individual.	15 min
Construcción de un plan de acción	Diseñar un plan de liderazgo alineado con la realidad de cada participante.	Exposición breve con ejemplos y preguntas guía: ¿Qué significa tener un plan de liderazgo? Las participantes trabajan en la elaboración de su plan estratégico personal. Ejercicio a partir de preguntas guía como: ¿Cuál es mi objetivo profesional en 5 años? ¿Qué barreras debo superar? ¿Qué recursos necesito? ¿Cuáles están a mi alcance y cuáles no dependen de mí?	30 min

Actividad	Propósito	Desarrollo	Duración aproximada
Mentoría entre pares	Afinar y mejorar los planes estratégicos con la ayuda de otra participante.	En parejas, cada una presenta su plan estratégico personal para recibir retroalimentación. Las participantes realizan un ejercicio de mentoría a partir de preguntas clave proporcionadas por la facilitadora.	40 min
Identificación de recursos y redes de apoyo	Construir estrategias de apoyo y networking para fortalecer el liderazgo.	Se realiza un mapeo de redes y alianzas estratégicas necesarias para que cada participante visualice quiénes pueden apoyar su desarrollo profesional.	20 min
Cierre de la sesión y compromiso final	Asegurar la aplicación de lo aprendido y preparar la vinculación con la próxima sesión.	Se propone que cada participante identifique tres acciones concretas para ejecutar su plan. Ejercicio de cierre de la sesión.	15 min

Competencias a desarrollar

- Aplica herramientas de planeación estratégica personal para fortalecer su liderazgo.
- Define objetivos profesionales claros a mediano y largo plazo, considerando sus contextos institucionales y personales.
- Identifica barreras, recursos y redes necesarias para trazar una ruta de desarrollo directivo con enfoque de género.

Secuencia didáctica de la sesión (se ajustan con cada sesión, conforme a la carta descriptiva):

- *Apertura (15 min)*

Dar la bienvenida y contextualizar el tema dentro de la ruta formativa: del diagnóstico (sesiones 1 y 2) a la proyección estratégica (sesión 3).

Presentar el concepto de planeación estratégica personal:

- Herramienta utilizada en el ámbito directivo para proyectar metas, rutas y decisiones.
- En el caso de las mujeres, permite identificar y planificar cómo sortear las barreras estructurales.
- Introducir el enfoque de género aplicado a la planeación: no solo es trazar metas, sino reconocer el contexto desigual y diseñar rutas viables, éticas y sostenibles.

- *Construcción de un plan de acción (30 min)*

Exponer los elementos clave de un plan estratégico personal:

- 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?

Guiar a las participantes en el uso de una plantilla para ir respondiendo estas preguntas en forma de plan de acción.

Ejercicio individual con apoyo de la facilitadora para aclarar dudas, generar confianza y evitar bloqueos.

- *Mentoría entre pares: revisión del plan (40 min)*

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

Proveer una guía de mentoría con preguntas como:

- ¿Cómo se alinea tu plan con tus valores y visión de liderazgo?
 - ¿Qué barreras necesitas reconocer mejor?
 - ¿Qué oportunidades podrías estar subestimando?
- Promover una retroalimentación empática, basada en el principio de sororidad y en el aprendizaje compartido.

La facilitadora puede circular entre las parejas para observar, motivar y dar apoyo.

- *Identificación de recursos y redes de apoyo (20 min)*

Explicar la importancia de las redes estratégicas en la proyección profesional de las mujeres:

- No todo depende del mérito individual.
- Las redes amplían las oportunidades, protegen ante retrocesos y fortalecen la confianza.

Ejercicio: mapeo rápido de redes y recursos.

- ¿Con qué personas, instituciones, espacios cuentas hoy?
- ¿Qué redes te gustaría fortalecer o crear?

Las participantes marcan aliados potenciales, mentoras, espacios institucionales de apoyo, etc.

- Cierre de la sesión (15 min)

Invitar a cada participante a elegir tres acciones concretas que implementará durante el próximo mes, como parte de su plan estratégico.

Dinámica de círculo: compartir una de esas acciones al grupo.

Cerrar reafirmando que la planeación personal es una herramienta de poder y que se irá revisando a lo largo del programa.

Materiales necesarios para la sesión

- Presentación con los temas.
- Plantilla de planeación estratégica personal (impresa o digital editable)
- Guía de mentoría para pares
- Hojas, pizarrón o rotafolio para visualizar elementos del plan
- Marcadores para mapeo de redes.

Recursos sugeridos

Lecturas:

- Tena, O. (2013). *Empoderamiento femenino y liderazgo*. En M. P. Castañeda (Coord.).
- Hernández, H. C. (2024). *Las mujeres y el acceso al liderazgo* (fragmento sobre planeación profesional).

Videos / Testimonios:

- Cápsula 4.mov: Mujer líder comparte cómo diseñó su plan profesional.
- Testimonio sobre errores comunes en la planeación de carrera en espacios jerárquicos.

Plantillas o instrumentos:

- Formato editable del Plan Estratégico Personal
- Guía para retroalimentación entre pares
- Ejercicio de mapeo de redes de apoyo

Recomendaciones para la facilitación

Estilo de conducción:

- Inspirador, claro y orientado a la acción.
- Evitar caer en discursos idealistas: validar contextos difíciles y promover metas alcanzables.
- Acompañar con cercanía los bloqueos o inseguridades que surjan.

Preguntas detonadoras:

- ¿Qué tipo de liderazgo deseas ejercer?
- ¿Qué quieres construir profesionalmente en los próximos 5 años?
- ¿A quién necesitas cerca para lograrlo?

Consideraciones para la diversidad del grupo:

- Validar distintas trayectorias, tiempos de carrera y ritmos de avance.
- No comparar logros entre participantes.
- Cuidar que la mentoría entre pares no se torne en competencia o juicio.