



**Sara Ferreras**  
*Consultoría estratégica*

## LIDERAZGO Y TALENTO FEMENINO



## LIDERAZGO Y TALENTO FEMENINO



“Talento Femenino **Trimtab**” es un innovador programa que tiene como propósito:

- Gestionar el potencial y el desempeño directivo
  - Respetar la diversidad, enseñar a pensar en términos de liderazgo y resultados y no en términos de hombre-mujer
  - Construir una cultura que potencie el aprendizaje y la colaboración
    - Diseñar políticas que ayuden a la diversidad positiva
  - Sensibilizar sobre la aportación de valor, de los equipos que cuentan con un talento masculino y femenino equilibrado.
-

# LIDERAZGO Y TALENTO FEMENINO



Cuando lo masculino y lo femenino suma y mira en la misma dirección, se **multiplica la aportación de valor**.

Es necesario entender que las diferencias existen, así se pueden aceptar y se prepara a los diferentes colectivos para **encontrar las oportunidades** y dejar aflorar **emergentes**.

La presencia de mujeres en puestos de responsabilidad permite aprovechar **todo el potencial** de una organización facilitando una visión estratégica más holística.

Es interesante tener una adecuada gestión de la **diversidad de género** para **crear equipos innovadores**, que generen mayores ventajas competitivas al negocio.

**La inteligencia no tiene cuerpo**. El pensamiento creativo, estratégico y la toma de decisiones, va más allá del género.

---

# LIDERAZGO Y TALENTO FEMENINO



Existen varias razones de negocio despertar el potencial femenino:

1. Las mujeres representan un alto porcentaje de plantilla comprometida. Es fundamental lanzar **políticas que refuercen su posición, su liderazgo y plan de carrera** para renovar su ilusión y entusiasmo.
  2. El talento femenino aporta **productividad, compromiso, innovación y visión**.
  3. En muchos sectores, el público femenino marca las tendencias de compra. Entender su pensamiento, permite **llegar y atender** a un mayor número de **clientes**.
  4. Los equipos directivos con equilibrio de género, obtienen **mejores resultados** tangibles e intangibles.
-

# BARRERAS AL LIDERAZGO FEMENINO



- **Culturales u organizacionales**
  - El modelo de trabajo es incompatible con una verdadera conciliación.
  - El desarrollo de carrera directiva, a veces está basado en modelos que no permiten a la mujer disfrutar de la maternidad por horarios, tareas o incluso movilidad geográfica.
  - La cultura organizativa, construida fundamentalmente por hombres, impulsa muchas veces a las mujeres a tener continuamente que demostrar, limitando así su creatividad y su expresión.
- **Internas (psicológicas)**
  - Las mujeres piensan que el modo de llegar a puestos de responsabilidad, es adoptando estilos masculinos.
  - Renuncian voluntariamente a la carrera ante las dificultades para conciliar.
  - Su fuerte orientación a la gestión productiva del tiempo, les lleva a no priorizar acciones de networking.
  - Poseen creencias limitadoras muy arraigadas y les cuesta ser proactivas en buscar cambios.
  - Suelen tener más dificultades para negociar sueldos, pedir mejoras en sus condiciones, decir “no” a cambios de puesto o reuniones a horas que dificultan la conciliación.
  - Las pocas mujeres en los Consejos de Admón., hace que las que hay, no sientan pertenencia.
- **Sociales**
  - La asertividad femenina se ve agresiva
  - La diversidad de género se ve como “cuotas” y no como “desarrollo de potencial”



**Sara Ferreras**  
Estrategias y Coaching

## NUESTROS OBJETIVOS:

Desarrollar las habilidades de **influencia y comunicación** de las participantes y potenciar su **eficacia y rendimiento** en el trabajo, aumentar su satisfacción, compromiso e incrementar su valía personal y profesional.

- Mejorar su autoconocimiento y motivación: fortalezas y áreas de mejora (self-awareness).
  - Definir su Modelo de Influencia Directiva y generar nuevos hábitos.
  - Entrenar las habilidades y comportamientos necesarios para mejorar su comunicación e influencia.
  - Potenciar su marca personal.
  - Impulsar planes de mejora y desarrollo para fortalecer las competencias:
    - **Práctica:** Orientación a la productividad y el rendimiento
    - **Psíquica:** Orientación a las relaciones y al networking
    - **Intelectual:** Orientación a la visión estratégica y la asertividad
    - **Verbal:** Orientación a la visión e influencia
    - **Transpersonal:** Orientación social y RSC
-

## PROPUESTA:

Proponemos un programa que impulse el compromiso y la diversidad. Para ello, se requiere gestionar tres aspectos:

- ***Zona “Óptima Profesional”*** :
    - ¿Qué les motiva?, ¿Qué les ilusiona?,
    - ¿Cuál es su talento? ¿Cuál es su valor añadido?
    - Sentido de identidad, personalidad y temperamento.
  
  - ***Políticas de empresa:***
    - ¿Qué retos se les pueden plantear?,
    - ¿Qué tipo de políticas podrían reforzar su compromiso?
  
  - ***Cultura y “employer branding”:***
    - ¿Cómo podemos sensibilizar en la importancia de la diversidad a toda la organización.
-

# NUESTRO ESTILO: ¿QUÉ NOS HACE DIFERENTES?



Trabajamos con las **Cinco Inteligencias** que hacen al Ser Humano único y permiten que liberemos todo el potencial que llevamos dentro.

**Inteligencia Emocional:** ¿Maneja sus emociones y es flexible para iniciar y adaptarse a los cambios?, ¿sabe cómo conectar con otras personas?

**Inteligencia Intelectual:** ¿Tiene claros los objetivos de la organización y sabes alinearlos con los suyos?, ¿tiene visión de negocio e interpreta las necesidades del mercado?

**Inteligencia Somática:** ¿Conoces su comunicación no verbal y cómo potenciarla para contribuir a los cambios?

**Inteligencia Social:** ¿Establece vínculos de colaboración y cooperación, trabajando como equipo?, ¿se comunica con eficacia, escuchando, argumentando, sintetizando y persuadiendo?

**Identidad:** ¿Quién es como líder?

---



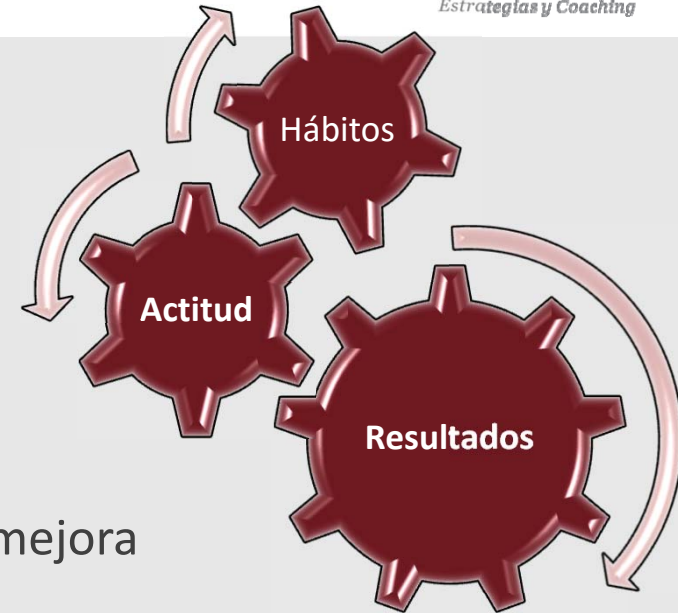
# PASOS DE INTERVENCIÓN PARA INTEGRAR NUEVOS HÁBITOS:



**Sara Ferreras**  
Estrategias y Coaching

## El rol ideal:

1. Diseño de resultados deseados
2. Liderazgo femenino: fortalezas y áreas de mejora
3. Agenda de aprendizaje y entrenamiento
4. Experimentar y practicar: actitud, pensamientos y nuevos comportamientos
5. Desarrollar relaciones de influencia y visibilidad
6. Desarrollar relaciones de apoyo y confianza que posibiliten el cambio





**Sara Ferreras**  
*Estrategias y Coaching*

**GRACIAS**

*Febrero 2016*