

LIDERAR DESDE EL PROPÓSITO

ESPÍRITU DE SERVICIO

ESPÍRITU DE EQUIPO

**ESPÍRITU DE
PROGRESO**



Contenido

INTRODUCCIÓN

MÓDULO 1:

¿QUIÉN SOY YO Y QUÉ IMPACTO GENERO?

Identidad, conciencia y responsabilidad cultural

1. Identidad profesional: la base invisible del liderazgo
2. Personalidad y patrones automáticos
3. Impacto interpersonal: intención vs efecto
4. Conciencia emocional y liderazgo
5. Coherencia interna: el núcleo del liderazgo auténtico
6. Impacto cultural: mi contribución al entorno
7. Declaración de conciencia personal.

MÓDULO 2:

EXPLORANDO MI IDENTIDAD Y DESCUBRIENDO MI TALENTO

Reconocer quién soy, qué apporto y cómo quiero ser percibida

1. Identidad femenina en el entorno profesional
2. Talento: más allá de habilidades técnicas
3. Habilidades desarrolladas vs fortalezas innatas
4. Marca personal: coherencia e impacto
5. Declaración de valor profesional
6. Alineación con cultura organizacional.

MÓDULO 3:

LIDERAZGO INTEGRADOR

Ver la realidad con amplitud y ejercer influencia consciente

1. Liderar es ampliar la mirada
2. Las cuatro formas de ver la realidad
3. Autodiagnóstico de liderazgo integrador
4. Mujer agente de cambio
5. Visualización estratégica.

MÓDULO 4:

SOMBRAS, CREENCIAS Y AUTOSABOTAJE

Lo que también necesita ser mirado

1. La sombra profesional
2. Creencias limitantes: el guion interno
3. El síndrome del impostor
4. Autosabotaje en acción
5. Integración de la sombra
6. Autocompasión y liderazgo sostenible.

MÓDULO 5:

INFLUENCIA ESTRATÉGICA 360°

Comprender profundamente, generar confianza y crear valor sostenible

1. Influir no es persuadir. Es comprender.
2. Cliente 360°: interno y externo
3. Psicología de la influencia
4. Confianza y coherencia
5. Creación de valor sostenible
6. Declaración personal de influencia.

MÓDULO 6:

CONFIANZA EN ACCIÓN

Tomar iniciativa, asumir retos y liderar con seguridad

1. La confianza no es una emoción. Es una decisión conductual.
2. Diagnóstico de iniciativa
3. Miedo operativo vs riesgo real
4. Seguridad corporal y presencia
5. Microacciones de valentía
6. Plan de acción de 30 días.

MÓDULO 7:

COMUNICACIÓN ASERTIVA EN EL ROL DE LIDERAZGO

Claridad, firmeza y credibilidad en cada conversación

1. Comunicar es ejercer liderazgo
2. Tres estilos de comunicación
3. Estructura de un mensaje asertivo
4. Conversaciones difíciles
5. Lenguaje que fortalece liderazgo
6. Credibilidad y coherencia
7. Compromiso personal de comunicación.

Introducción

En Sodexo creemos que el liderazgo no es únicamente una posición, sino una forma de generar impacto. Cada persona, desde su rol, influye en la experiencia del cliente, en la cultura del equipo y en los resultados que construimos juntos.

En el marco del Día Internacional de la Mujer, presentamos esta cartilla como una herramienta estratégica de desarrollo, diseñada para fortalecer el liderazgo femenino desde el autoconocimiento, la conciencia del impacto y la acción intencional.

Hoy más que nunca, las organizaciones necesitan líderes capaces de integrar propósito y desempeño, empatía y resultados, visión y ejecución. El liderazgo femenino aporta una perspectiva integradora, colaborativa y sostenible que amplía la manera en que entendemos el poder y la influencia en entornos complejos.

Esta cartilla no busca definir un único modelo de liderazgo. Busca ofrecer un espacio estructurado de reflexión para que cada mujer pueda:

- Comprender con mayor profundidad su identidad y su estilo personal.
- Reconocer y potenciar sus talentos y fortalezas.
- Identificar creencias que limitan su crecimiento.
- Desarrollar herramientas prácticas para liderar con confianza, autenticidad y foco en cliente.
- Traducir su propósito en acciones concretas alineadas con la cultura Sodexo.

A través de siete módulos, este programa integra marcos conceptuales contemporáneos de psicología, liderazgo y desarrollo organizacional, adaptados a nuestra cultura:

Espíritu de servicio, Espíritu de equipo, Espíritu de progreso.

**Porque liderar en Sodexo es mejorar la calidad de vida.
Y mejorar la calidad de vida comienza por liderarnos a nosotras mismas.**

**Este es un espacio para reconocer el valor que ya aportamos y
para ampliar conscientemente el impacto que podemos generar.**

**Hoy no solo celebramos.
NOS DESARROLLAMOS.**

**Nos fortalecemos.
Y ELEGIMOS LIDERAR CON PROPÓSITO.**



QUIEN SOY YO Y

QUE IMPACTO GENERO

**IDENTIDAD, CONCIENCIA Y
RESPONSABILIDAD CULTURAL**



#1 Identidad profesional: LA BASE INVISIBLE DEL LIDERAZGO

La identidad profesional no es el cargo que ocupamos.
Es la narrativa interna que hemos construido sobre quiénes somos en el trabajo.

Incluye:

- Lo que creemos que valemos.
- Lo que pensamos que debemos demostrar.
- El lugar que sentimos que ocupamos.
- El tipo de profesional que aspiramos a ser.

La mayoría de nuestras decisiones no son técnicas. Son identitarias.

Actuamos para proteger, confirmar o fortalecer la imagen que tenemos de nosotras mismas.

Ejercicio 1 – Narrativa interna

Completa las siguientes frases con honestidad profunda:

En el trabajo, yo me veo como una persona que _____

Siento que debo demostrar constantemente que _____

Cuando cometo un error, mi diálogo interno suele decir _____

Me siento más segura profesionalmente cuando _____

Me siento más vulnerable profesionalmente cuando _____

Reflexión psicológica

Observa tus respuestas.

¿Qué parte de tu identidad está impulsando tus decisiones:
la confianza, la necesidad de aprobación, el miedo al error, el deseo de impacto?

#2 Personalidad y PATRONES AUTOMÁTICOS

Nuestra personalidad se manifiesta en patrones recurrentes:

- Cómo reaccionamos bajo presión.
- Cómo tomamos decisiones.
- Cómo manejamos conflicto.
- Cómo buscamos reconocimiento.

No reaccionamos solo al presente. Reaccionamos desde nuestra historia.

Ejercicio 2 – Mi patrón bajo presión

Recuerda una situación reciente de alta exigencia laboral.

Describe:

¿Qué ocurrió objetivamente?

¿Qué hiciste?

¿Qué creencia estaba activándose en ese momento?

(Ejemplo: “tengo que resolver todo”, “no puedo fallar”, “si delego pierdo control”)

Análisis profundo

¿Ese patrón te protege o te limita?

¿Está alineado con el liderazgo que deseas ejercer?

#3 Impacto interpersonal: INTENCIÓN VS EFECTO



Existe una diferencia fundamental entre intención y efecto.
Podemos tener buena intención y, sin embargo, generar impacto negativo.
La madurez profesional implica revisar el efecto real de nuestro comportamiento.

Ejercicio 3 – Intención vs efecto

Piensa en una interacción reciente con tu equipo o cliente.

Mi intención era:

El efecto real que percibí fue:

¿Qué señales me mostraron ese efecto?

¿Qué aprendí de esa diferencia?

#4 Conciencia emocional Y LIDERAZGO

Las emociones no son debilidades. Son información.

En contextos laborales, las emociones más frecuentes suelen ser:

- Orgullo
- Frustración
- Ansiedad
- Presión
- Satisfacción
- Miedo al error.

Negarlas no las elimina. Comprenderlas nos permite gestionarlas.

Ejercicio 4 – Mapa emocional profesional

En mi rol actual, la emoción que aparece con mayor frecuencia es:

Esta emoción suele activarse cuando:

Cuando esta emoción se activa, mi comportamiento cambia de la siguiente manera:

¿Cómo podría regular esta emoción de manera más consciente?

#5 Coherencia interna: EL NÚCLEO DEL LIDERAZGO AUTÉNTICO

El liderazgo auténtico surge cuando hay alineación entre:

- Valores personales
- Discurso
- Decisiones
- Comportamiento observable.

La incoherencia genera desgaste interno y desconfianza externa.

Ejercicio 5 – Revisión de coherencia

Mis tres valores profesionales más importantes son:

1. _____
2. _____
3. _____

Ahora responde:

¿Hay alguna decisión reciente que no haya estado alineada con estos valores?

¿Qué costo emocional tuvo esa incoherencia?

¿Qué cambio concreto necesito hacer para recuperar coherencia?

#6 Impacto cultural: MI CONTRIBUCIÓN AL ENTORNO

La cultura no es abstracta.
Es la suma de comportamientos repetidos.

Pregúntate con honestidad:

¿Estoy construyendo un entorno de confianza o de miedo?

¿Mi forma de liderar mejora o deteriora la calidad de vida de quienes trabajan conmigo?

¿Qué tipo de experiencia quiero que otros recuerden al interactuar conmigo?

#7 Declaración de CONCIENCIA PERSONAL

Después de este análisis, completa:

Hoy reconozco que mi impacto principal es _____

Reconozco que mi principal área de crecimiento es _____

El comportamiento que elijo transformar a partir de ahora es _____

**El liderazgo no comienza en la estrategia.
COMIENZA EN LA CONCIENCIA.**

- No puedo transformar la cultura si no reviso mis patrones.
- No puedo hablar de propósito si no reviso mi coherencia.
- No puedo mejorar la calidad de vida si no observo el impacto que género.

**Conocerme no es un acto de introspección superficial.
ES UN ACTO DE RESPONSABILIDAD PROFESIONAL.**



EXPLORANDO MI IDENTIDAD Y

DESCURIENDO MI TALENTO

**RECONOCER QUIÉN SOY, QUÉ APORTO
Y CÓMO QUIERO SER PERCIBIDA**



#1 Identidad femenina en EL ENTORNO PROFESIONAL

La identidad profesional femenina no es solo una categoría demográfica. Es una experiencia construida a partir de:

- Nuestra historia personal
- Las expectativas sociales sobre el rol de la mujer
- Los modelos de liderazgo observados
- Las experiencias de reconocimiento o invisibilización

En contextos corporativos, muchas mujeres desarrollan habilidades extraordinarias para navegar tensiones:

- Competir sin romper vínculos
- Influir sin imponer
- Lograr resultados sin descuidar relaciones

El objetivo de este módulo no es definir “cómo debe liderar una mujer”. Es que cada participante defina cómo quiere integrar su identidad femenina con su desempeño profesional.

Ejercicio 1 – Narrativa interna

Completa con honestidad:

Ser mujer en el entorno corporativo para mí ha significado _____

He sentido que debo demostrar más cuando _____

He descubierto que mi fortaleza como mujer profesional es _____

El rasgo que más valoro de mi identidad femenina es _____

El rasgo que más me ha generado tensión es _____

#2 Identidad femenina en EL ENTORNO PROFESIONAL

El talento no es solo capacidad técnica.

Es la combinación de:

- Fortalezas naturales
- Motivaciones internas
- Patrones de comportamiento
- Capacidad de generar valor sostenible

El talento se reconoce cuando algo nos resulta natural y, al mismo tiempo, produce impacto en otros.

Ejercicio 2 – Identificación de talentos

Responde:

¿Qué actividades laborales realizo con facilidad y fluidez?

¿Qué tipo de problemas suelo resolver mejor que otros?

¿Qué reconocen constantemente en mí mis colegas o líderes?

¿En qué situaciones siento que estoy en mi máximo nivel de desempeño?

Profundización psicológica

Cuando uso mis talentos, me siento:

- | | | |
|-------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|
| ☐ Energizada | ☐ Concentrada | ☐ Segura |
| ☐ Confiada | ☐ Creativa | ☐ Motivada |

Cuando no los uso, me siento:

☐

Subutilizada

☐

Invisible

☐

Desmotivada

☐

Frustrada

☐

Insegura

¿Qué aprendizaje extraigo de esto?

#3 Habilidades desarrolladas VS FORTALEZAS INNATAS

Es importante distinguir entre:

Habilidades aprendidas por exigencia
Fortalezas naturales que generan energía

Muchas mujeres desarrollan habilidades por responsabilidad o presión, pero no necesariamente desde su talento genuino.

Ejercicio 3 – Diferenciando talento y adaptación

Habilidades que desarrollé por necesidad:

1. _____
2. _____
3. _____

Fortalezas que surgen de manera natural en mí:

1. _____
2. _____
3. _____

¿Estoy utilizando suficientemente mis fortalezas naturales?

#4 Marca personal: COHERENCIA E IMPACTO

La marca personal no es autopromoción.

Es coherencia sostenida entre:

- Lo que soy
- Lo que hago
- Lo que otros experimentan al interactuar conmigo

Toda persona tiene marca personal, aunque no la gestione conscientemente.

La pregunta no es si tienes marca.

La pregunta es si la estás diseñando o dejando al azar.

Ejercicio 4 – Autopercepción vs percepción externa

¿Cómo me describiría profesionalmente en cinco palabras?

- | | |
|----|----|
| 1. | 4. |
| 2. | 5. |
| 3. | |
-

¿Cómo creo que me describen otros?

- | | |
|----|----|
| 1. | 4. |
| 2. | 5. |
| 3. | |
-

#5 Declaración de valor PROFESIONAL

La marca personal estratégica responde a tres preguntas:

Cuando esta emoción se activa, mi comportamiento cambia de la siguiente manera:

1. ¿Qué problema resuelvo?
-

2. ¿Cómo lo resuelvo?

3. ¿Qué experiencia genero al hacerlo?

Ejercicio 5 – Mi propuesta de valor

Yo apporto _____

A través de _____

Generando _____

Ahora conviértelo en una frase clara:

"Soy una profesional que _____."

#6 Alineación con cultura ORGANIZACIONAL

Reflexiona:

¿Mi marca personal fortalece el trabajo en equipo?

¿Contribuye al espíritu de progreso?

¿Me posiciona como referente de confianza?

**Reconocer mi talento no es arrogancia.
ES RESPONSABILIDAD.**

**Diseñar mi marca personal no es ego.
ES COHERENCIA.**

**Integrar mi identidad femenina con mi talento
profesional no es adaptación.
ES LIDERAZGO CONSCIENTE.**



LIDERAZGO

INTEGRADOR

**VER LA REALIDAD CON AMPLITUD Y
EJERCER INFLUENCIA CONSCIENTE**



#1 Liderar es AMPLIAR LA MIRADA

El liderazgo integrador parte de una capacidad esencial:
ver la realidad desde múltiples dimensiones al mismo tiempo.

En entornos corporativos complejos, no basta con analizar resultados.
Es necesario comprender:

- Lo que ocurre internamente en mí.
- Lo que expreso externamente.
- Lo que ocurre en el equipo.
- Lo que impacta en el sistema organizacional.

Una líder integradora no reacciona solo a lo visible.
Comprende la totalidad del contexto.

#2 Las cuatro formas DE VER LA REALIDAD

Este modelo propone cuatro dimensiones complementarias:

Ejercicio 1 – Dimensión individual – interna

(Pensamientos, emociones, creencias, motivaciones)

Preguntas clave:

- ¿Qué estoy sintiendo?
- ¿Qué creencia está activándose?
- ¿Desde qué emoción estoy tomando esta decisión?

Ejercicio 2 – Dimensión individual – externa

(Comportamientos observables)

Preguntas clave:

- ¿Cómo me estoy comportando?
- ¿Qué mensaje estoy enviando?
- ¿Mi lenguaje corporal refleja seguridad o

Ejercicio 3 – Dimensión colectiva – interna

(Cultura, clima, dinámicas invisibles)

Preguntas clave:

- ¿Qué conversaciones no dichas están influyendo?
- ¿Qué miedos o expectativas circulan en el equipo?
- ¿Existe confianza o cautela?

Ejercicio 4 – Dimensión colectiva – externa

(Resultados, procesos, estructura)

Preguntas clave:

- ¿Qué indicadores muestran la realidad?
- ¿Qué procesos están funcionando o fallando?
- ¿Qué decisiones estructurales deben tomarse?

#3 Autodiagnóstico de LIDERAZGO INTEGRADOR

Piensa en una situación reciente que te haya exigido liderazgo.

Describe brevemente el contexto:

Ahora analiza desde las cuatro dimensiones:

Dimensión interna individual

¿Qué sentías realmente?

Dimensión externa individual

¿Cómo actuaste?

Dimensión colectiva interna

¿Qué estaba ocurriendo emocionalmente en el equipo?

Dimensión colectiva externa

¿Qué impacto tuvo en resultados o procesos?

Reflexión clave

¿En cuál dimensión tiendes a enfocarte más?

¿En cuál necesitas desarrollar mayor conciencia?

#4 Mujer agente DE CAMBIO

Una mujer agente de cambio no es solo quien ocupa una posición de poder.

Es quien:

- Integra visión y sensibilidad.
- Toma decisiones con conciencia sistémica.
- Sostiene firmeza sin perder humanidad.
- Genera resultados sin sacrificar dignidad.

El cambio sostenible ocurre cuando integramos las cuatro dimensiones de la realidad.

Ejercicio – Mi impacto como agente de cambio

En mi rol actual, puedo generar cambio cuando:

El cambio que más deseo impulsar es:

El obstáculo principal que enfrento es:

La dimensión que necesito fortalecer para lograrlo es:

#5 Diseño de ACCIONES

Imagina que han pasado tres años.

Te has convertido en referente de liderazgo consciente en la organización.

Responde con detalle:

¿Cómo te describen?

¿Qué tipo de decisiones tomas con mayor seguridad?

¿Qué impacto concreto generas en clientes y equipos?

¿Qué comportamientos sostienes consistentemente?

#6 Diseño de ACCIONES

La visión sin acción es solo intención.

Define tres acciones concretas para ejercer liderazgo integrador desde hoy:

1.

2.

3.

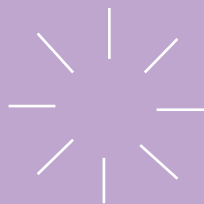
Para cada acción, responde:

¿Qué cambiará si la sostengo durante seis meses?

**Liderar no es reaccionar.
ES COMPRENDER.**

**Liderar no es reaccionar.
ES COMPRENDER.**

**Una líder integradora amplía
su mirada antes de decidir.
Y DECIDE CON CONCIENCIA DE SISTEMA.**



SOMBRAS CREENCIAS

Y AUTOSABOTAJE

LO QUE TAMBIÉN NECESITA SER MIRADO



#1 La sombra PROFESIONAL

En psicología, la “sombra” representa aquellos aspectos de nuestra personalidad que no queremos reconocer o que aprendimos a ocultar porque no eran socialmente aceptados.

En el entorno corporativo, la sombra puede manifestarse como:

- Perfeccionismo extremo
- Necesidad de control
- Dificultad para delegar
- Sobreexigencia permanente
- Miedo a equivocarse
- Necesidad constante de validación

La sombra no es debilidad.
Es energía no integrada.

Lo que no observamos, nos gobierna.

#2 Creencias limitantes: EL GUION INTERNO

Las creencias no son hechos.
Son interpretaciones que hemos repetido hasta convertirlas en verdad.

Algunas creencias frecuentes en mujeres profesionales:

- “Tengo que poder con todo.”
- “No puedo fallar.”
- “Si digo que no, decepcionaré.”
- “Aún no estoy lista.”
- “Si delego, pierdo control.”
- “Debo demostrar el doble.”

Estas creencias pueden impulsar alto desempeño...
pero también pueden generar agotamiento, ansiedad y bloqueo.

Ejercicio 1 – Identificación de creencias

Completa con honestidad:

Mi creencia más recurrente en el trabajo es:

Esta creencia se activa especialmente cuando:

Me doy cuenta de que estoy operando desde esta creencia cuando:

Profundización

¿Esta creencia me protege o me limita?

¿Qué evidencia objetiva contradice esta creencia?

¿Cómo puedo reformularla de manera más saludable?

Ejemplo:

“No puedo fallar” >>> “Puedo aprender del error y fortalecer mi liderazgo.”

Nueva creencia consciente:

#3 El síndrome DEL IMPOSTOR

El síndrome del impostor no es falta de competencia.
Es dificultad para internalizar el propio mérito.

Se manifiesta cuando:

Atribuimos logros a la suerte.
Sentimos que en cualquier momento “descubrirán” que no somos tan capaces.
Minimizamos nuestros resultados.

Ejercicio 2 – Evidencia objetiva

Escribe cinco logros concretos que demuestren tu competencia:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Ahora responde:

¿Por qué tiendo a restarle importancia a estos logros?

Si otra persona tuviera estos mismos logros, ¿cómo la describiría?

¿Qué me impide describirme igual?

#4 Autosabotaje EN ACCIÓN

El autosabotaje no siempre es evidente. A veces se manifiesta como:

- Postergar decisiones importantes
- No levantar la mano en oportunidades
- Evitar conversaciones necesarias
- Sobrecargarse en lugar de delegar

Ejercicio 3 – Mi patrón de autosabotaje

La situación que más evito es:

Lo que temo que ocurra si actúo es:

La consecuencia real de no actuar es:

¿Qué paso pequeño puedo dar esta semana para romper este patrón?

#5 Autosabotaje EN ACCIÓN

El objetivo no es eliminar la sombra.

Es integrarla conscientemente.

Por ejemplo:

El perfeccionismo puede transformarse en estándar de excelencia equilibrado.

La necesidad de control puede convertirse en liderazgo estructurado.

El miedo puede convertirse en preparación estratégica.

Ejercicio 4 – Transformación consciente

Mi rasgo más difícil de manejar es:

Cuando lo llevo al extremo, genera:

En su versión equilibrada podría convertirse en:

¿Qué práctica concreta me ayudará a equilibrarlo?

#6 Autocompasión y LIDERAZGO SOSTENIBLE

El liderazgo sostenible no se construye desde la autoexigencia permanente.

La autocompasión no es indulgencia.

Es reconocer que el crecimiento requiere humanidad.

Reflexiona:

¿Cómo me hablo cuando cometo un error?

¿Le hablaría así a alguien de mi equipo?

¿Qué lenguaje más constructivo puedo comenzar a usar conmigo misma?

**El liderazgo no solo se construye desde
FORTALEZAS VISIBLES.**

**Se construye desde la integración
CONSCIENTE DE NUESTRAS SOMBRAS.**

**Mirar lo que incomoda es un acto
DE VALENTÍA PROFESIONAL.**

**No necesito ser perfecta.
NECESITO SER CONSCIENTE.**

**Lo que reconozco, lo transformo.
LO QUE TRANSFORMO, LO LIDERO.**



INFLUENCIA ESTRATÉGICA

360°

COMPRENDER PROFUNDAMENTE,
GENERAR CONFIANZA Y CREAR
VALOR SOSTENIBLE



#1 Influir no es persuadir ES COMPRENDER

La influencia estratégica no se basa en presión ni en argumentación excesiva. Se basa en comprensión profunda del contexto.

Toda decisión organizacional está influenciada por:

- Indicadores de desempeño
- Presiones internas
- Restricciones presupuestales
- Expectativas de liderazgo
- Factores emocionales invisibles

Quien solo escucha cifras, pierde información clave.
Quien comprende el sistema completo, genera confianza.

#2 Cliente 360°: INTERNO Y EXTERNO

En el entorno corporativo, toda persona tiene clientes.

Clientes externos:

- Empresas
- Usuarios
- Comunidades

Clientes internos:

- Operaciones
- Finanzas
- Recursos humanos
- Dirección
- Equipos transversales

La influencia estratégica requiere entender sus prioridades reales.

Ejercicio 1 – Mapa sistémico de influencia

Selecciona un cliente clave (interno o externo).

Rol o nombre: _____

Responde con profundidad:

¿Cuáles son sus principales responsabilidades?

¿Qué indicadores definen su éxito?

¿Qué presión enfrenta actualmente?

¿Qué riesgo teme asumir?

¿Qué necesita escuchar para confiar en una propuesta?

#3 Cliente 360°: INTERNO Y EXTERNO

Nuestra forma de influir está determinada por nuestra identidad.

Si temo el conflicto, evito negociar.

Si necesito aprobación, cedo demasiado.

Si busco demostrar competencia, sobreexplico.

Ejercicio 2 – Mi patrón de influencia

Cuando debo defender una propuesta importante, suelo sentir:

Ante una objeción, mi reacción automática es:

Mi mayor temor en una conversación estratégica es:

¿Este patrón fortalece mi autoridad o la debilita?

¿Qué comportamiento necesito ajustar?

#4 Cliente 360°: INTERNO Y EXTERNO

La confianza es el principal activo en la influencia estratégica.

Se construye cuando existe coherencia entre:

- Lo que prometo
- Lo que entrego
- Lo que comunico

Ejercicio 3 – Coherencia profesional

¿He aceptado condiciones poco sostenibles por miedo a perder una oportunidad?

¿He evitado conversaciones necesarias por incomodidad?

¿He subestimado el valor de mi aporte?

¿Qué cambio concreto fortalecería mi credibilidad?

La influencia estratégica no busca cerrar acuerdos inmediatos.
Busca generar impacto sostenible.

Reflexiona:

¿Qué problema real ayudo a resolver?

¿Cómo mi propuesta mejora la calidad de vida del cliente?

¿Qué diferencia mi enfoque frente a otros?

¿Qué capacidad necesito desarrollar para elevar mi nivel de influencia?

#4 Cliente 360°: INTERNO Y EXTERNO

Yo elijo influir desde:

Mi mayor fortaleza estratégica es:

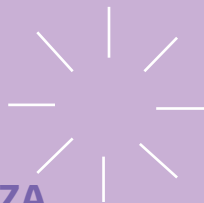
El comportamiento que comenzaré a practicar en mi próxima conversación clave será:

**La influencia consciente no nace de la presión.
NACE DE LA COMPRENSIÓN.**

**No se trata de convencer.
SE TRATA DE GENERAR CLARIDAD.**

**No se trata de imponerse.
SE TRATA DE CONSTRUIR CONFIANZA.**

**Cuando conecto identidad, propósito y
NEGOCIO, MI LIDERAZGO SE VUELVE ESTRATÉGICO.**



CONFIANZA

EN ACCIÓN

**TOMAR INICIATIVA, ASUMIR RETOS
Y LIDERAR CON SEGURIDAD**



#1 La confianza no es una emoción. ES UNA DECISIÓN CONDUCTUAL.

La autoconfianza no significa ausencia de miedo.
Significa actuar a pesar del miedo.

En el entorno corporativo, la falta de confianza suele manifestarse como:

- Postergar decisiones.
- Esperar validación excesiva.
- No levantar la mano en oportunidades.
- Evitar exposición.
- Minimizar propuestas.

La confianza se construye en movimiento, no en reflexión infinita.

#2 Diagnóstico DE INICITIVA.

Responde con honestidad:

¿Qué oportunidad reciente no tomé por duda o inseguridad?

¿Qué conversación importante he estado postergando?

¿Qué idea no he compartido por miedo a ser juzgada?

¿Qué riesgo profesional me gustaría asumir este año?

#3 Miedo operativo VS RIESGO REAL

Muchas veces no evitamos el riesgo.
Evitamos la incomodidad emocional.

Completa:

Lo que temo que ocurra si actúo es:

La probabilidad real de que eso ocurra es:

Si ocurriera, ¿qué recursos tengo para gestionarlo?

¿Qué es más costoso: actuar o seguir esperando?

#3 Seguridad corporal Y PRESENCIA DUCTUAL.

La confianza también se comunica corporalmente.

Observa:

- ¿Mi postura refleja apertura o tensión?
- ¿Mi voz transmite firmeza o duda?
- ¿Mi lenguaje incluye justificaciones innecesarias?

Ejercicio práctico

Durante la próxima semana:

1. Elimina frases de disculpa innecesarias.
2. Sustituye "creo que podríamos..." por "propongo que...".
3. Sostén contacto visual en conversaciones clave.
4. Mantén postura erguida en reuniones importantes.

Reflexiona después de aplicarlo:

¿Qué cambió en mi percepción interna?

¿Qué cambió en la reacción de otros?

5. Microacciones de valentía

La confianza se entrena con pequeñas acciones sostenidas.

Define tres microacciones concretas:

1. _____
2. _____
3. _____

Ejemplo:

- Solicitar una reunión estratégica.
- Presentar una propuesta.
- Delegar una responsabilidad.
- Decir "no" con claridad.

#6 Plan de acción DE 30 DÍAS

Durante los próximos 30 días me comprometo a:

Actuar en _____

Dejar de postergar _____

Pedir apoyo en _____

Mi indicador personal de avance será:

No necesito sentirme completamente lista para actuar.

**La seguridad se fortalece
CUANDO ME EXPONGO CON INTENCIÓN.**

**No espero confianza perfecta.
PRACTICO CONFIANZA SUFICIENTE.**

La acción consistente transforma la identidad.



COMUNICACION ASERTIVA

ROL DE LIDERAZGO

EN EL

**CLARIDAD, FIRMEZA Y CREDIBILIDAD
EN CADA CONVERSACIÓN**



#1 Comunicar es EJERCER LIDERAZGO

La comunicación no es solo transmitir información.
Es construir realidad.

En el entorno corporativo, la manera en que comunicamos:

- Define nuestra credibilidad.
- Impacta la confianza del equipo.
- Influye en decisiones.
- Determina resultados.

Muchas mujeres han sido socializadas para:

- Suavizar demasiado los mensajes.
- Evitar confrontaciones.
- Priorizar armonía sobre claridad.
- Justificarse en exceso.

El liderazgo consciente requiere integrar empatía con firmeza.

#2 Tres estilos de COMUNICACIÓN

Comunicación pasiva

- Suavizar demasiado los mensajes.
- Evitar confrontaciones.
- Priorizar armonía sobre claridad.
- Justificarse en exceso.

Comunicación agresiva

- Impone.
- Interrumpe.
- Descalifica.
- Deteriora relaciones.

Comunicación asertiva

- Expresa con claridad.
- Mantiene respeto.
- Establece límites.
- Sostiene posición sin agresión.

Ejercicio 1 – Mi estilo predominante

En conversaciones difíciles, tiendo a:

- ☐ Callar lo que pienso
- ☐ Elevar el tono o imponer
- ☐ Expresar con claridad y respeto

Cuando algo me incomoda en el trabajo, suelo:

¿Qué consecuencias ha tenido este patrón?

#3 Estructura de un MENSAJE ASERTIVO

Una comunicación asertiva tiene cuatro componentes:

1. Hecho objetivo (sin juicio).
2. Impacto observable.
3. Necesidad o expectativa clara.
4. Apertura al diálogo.

Ejemplo:

“En la última reunión no recibimos la información completa. Esto retrasó la entrega del informe. Necesitamos contar con los datos 24 horas antes.
¿Podemos acordar un nuevo mecanismo?”

Ejercicio 2 – Reformulación consciente

Piensa en una conversación pendiente.

Redacta el mensaje como lo dirías normalmente:

Ahora reescríbelo usando la estructura asertiva:

Reflexiona:

¿Qué conversación estoy postergando?

¿Qué temo que ocurra si la tengo?

¿Qué costo tiene no tenerla?

¿Cuándo la voy a agendar?

#5 Lenguaje que FORTALECE LIDERAZGO

Evita:

- “Perdón por molestar...”
- “No sé si esto sea importante, pero...”
- “Tal vez estoy equivocada...”

Sustituye por:

- “Quiero plantear un punto importante.”
- “Propongo lo siguiente.”
- “Desde mi análisis, esta es la mejor alternativa.”

Ejercicio 3 – Eliminando debilitadores

Identifica tres frases que sueles usar y que debilitan tu mensaje:

1. _____
2. _____
3. _____

Reemplázalas por versiones firmes:

1. _____
2. _____
3. _____

#6 Credibilidad Y COHERENCIA

La comunicación efectiva no depende solo de palabras.
También incluye:

- Postura corporal.
- Tono de voz.
- Contacto visual.
- Pausas.
- Consistencia entre mensaje y acción.

Reflexiona:

¿Mi lenguaje corporal respalda mi mensaje?

¿Soy coherente entre lo que digo y lo que hago?

#7 Compromiso personal DE COMUNICACIÓN

A partir de hoy me comprometo a:

Expresar con claridad _____

Establecer límites en _____

No postergar _____

La próxima conversación clave que tendré será:

El liderazgo consciente integra:

- Identidad.
- Talento.
- Mirada sistémica.
- Gestión de sombras.
- Influencia estratégica.
- Confianza en acción.
- Comunicación clara.

**No se trata de ser perfecta.
Se trata de ser consciente y consistente.**

**El liderazgo no se declara.
Se practica.**



Liderar desde LA CONCIENCIA

Este programa no ha sido un ejercicio simbólico.
Ha sido un recorrido estructurado por dimensiones fundamentales del liderazgo consciente:

- Identidad y propósito
- Talento y marca personal
- Mirada sistémica
- Gestión de creencias y sombras
- Influencia estratégica
- Confianza en acción
- Comunicación asertiva.

El liderazgo no comienza en el cargo.
Comienza en la conciencia.

A lo largo de estos módulos, cada participante ha tenido la oportunidad de:

- Observar sus patrones.
- Reconocer sus fortalezas.
- Identificar sus creencias limitantes.
- Diseñar acciones concretas.
- Elevar su estándar de comunicación e influencia.

El verdadero impacto no se medirá por lo que se escribió en estas páginas,
sino por los comportamientos que se sostengan en el tiempo.

El liderazgo femenino consciente no es adaptación.
Es integración.

No se trata de encajar.
Se trata de influir con coherencia.

No se trata de perfección.
Se trata de responsabilidad.

El liderazgo femenino no es una categoría paralela dentro de la organización.
Es una dimensión estratégica del desarrollo sostenible.

Las organizaciones que crecen de manera sólida no solo fortalecen procesos y resultados.
Fortalecen conciencia, coherencia y capacidad de influencia en sus equipos.

Este programa representa un compromiso claro:
invertir en el desarrollo integral de nuestras mujeres, no solo desde la competencia técnica, sino desde la identidad, la confianza y la capacidad de generar impacto.

Cada participante que ha recorrido esta cartilla ha asumido un
ejercicio de responsabilidad personal.

Ese ejercicio es el punto de partida para construir entornos
más conscientes, colaborativos y sostenibles.

El liderazgo que transforma no es ruidoso.
Es consistente.

No es circunstancial.
Es intencional.

El futuro de nuestra organización se construye con mujeres que:

- Se conocen.
- Se eligen.
- Actúan con valentía.
- Comunican con claridad.
- Influyen con propósito.

Este no es un cierre.
Es el inicio de una práctica sostenida de liderazgo consciente.

Te has ganado
esta medalla

**POR SER UNA
MUJER EMBLEMA**

