

wefor
women leaders

NUESTRO PROPÓSITO

Colaborar con las empresas de Latinoamérica para impulsar la equidad y acelerar el crecimiento, liberando todo el potencial de las mujeres en su lugar de trabajo.



**Fieles creyentes que las
empresas deben ser iguales
para todas y todos.**

IMPACTO Y FUTURO

www.weforwomenleaders.org

IMPACTO 2024

El desarrollo del programa IWJ, nos ha permitido conocer de forma más profunda la realidad de las mujeres en puestos de liderazgo de diversas empresas en Latinoamérica y el potencial de transformación que tienen.



+800
Conversaciones

+100 de horas
De contenido

Mente
global

Miles de
datos

CAMBIO

HISTORIA

40 empresas

+ 1000
impactos

Mentoras
internacionales



Gerente Nacional de Relaciones Institucionales | Industria de la Construcción

“Hoy sé que identificar, conjuntar oportunidades, necesidades internas, como externas, facilitar la comunicación, la negociación y la importancia de la relación con nuestros *stakeholders*, así como planear estrategias de posicionamiento es de vital importancia para los negocios y para las mujeres. El reconocerte, ir hacia dentro, el aprender de ti misma, el reorganizar tus recursos, buscar un continuo aprendizaje y vivir una vida plena hace muy enriquecedor el ámbito profesional. Gracias a las fortalezas que he desarrollado al trabajar con ustedes, descubrí que tener una visión a futuro y ser una lograda objetiva, definitivamente me ha permitido dar resultados e impactar positivamente para cumplir los objetivos que ha fijado la empresa y los propios... Aprendí a desarrollar mis fortalezas y abrazarlas, y también a convertir mis propios autosabotajes, en mis mayores aprendizajes (...)



Empresas que hacen sinergia con *Wefor Women Leaders* impulsan la competitividad

Datos que transforman:

14%

Competencia y capacidad de cumplir con propósito.

13%

Desarrollo de conductores de resiliencia.



Listas para nuevos retos

-9%

Reducción en la
sensación de
miedo por metas
desafiantes.

NUESTRO PROPÓSITO

Sentido

Seguridad

Resiliencia

www.weforwomenleaders.org

La combinación de su percepción de una vida significativa, su optimismo por el futuro y seguridad, crean una combinación perfecta para propiciar el crecimiento profesional, las capacidades de liderazgo de equipo, el manejo de crisis y sobre todo la generación de valor para las empresas.

CONSTRUYENDO RELACIONES

PENSAMIENTO ESTRATEGICO

EJECUCIÓN

wefor
women leaders

Hablar de las fortalezas tiene sentido al tomar como punto de partida que IWJ es un programa transformacional y que requiere el reconocimiento de cada mujer participante. Para tal proceso utilizamos el cuestionario propuesto por Gallup (CliftonStrengths), el cual establece un desglose de 34 temas/fortalezas.

wefor
women leaders





2 de 3

En la última revisión realizada con alumnis de Wefor Women Leaders, 2 de cada 3 mujeres **declararán un crecimiento profesional y/o personal en menos de un año posterior al programa.**

Virginia Olalde

Directora de Comercio Exterior en ANPACT. Licenciada en Negocios Internacionales y Maestra en Relaciones Internacionales. Con 7 años de experiencia en relaciones gubernamentales y comercio exterior en Norteamérica, LATAM, Europa y Asia. domina el entorno político y regulatorio. Ha desarrollado estrategias efectivas de incidencia pública, colaborando con gobiernos y aliados estratégicos empresariales.

Experiencia Laboral:

- Directora de Comercio Exterior en ANPACT, liderando estrategias para fortalecer la industria automotriz de vehículos pesados, promoviendo tratados como el T-MEC y la Agenda 2030 en género.
- Diversos cargos en la Secretaría de Economía de México, incluyendo liderazgo en la negociación del T-MEC, vinculación con sectores privados y representación en foros internacionales.

Reconocimientos:

- Reconocida como una de las 100 Mujeres más Poderosas de México por Forbes México.
- Reconocida como Promesa Expansión 2024 .

TENDENCIAS 2025



SÍNDROME DE LA ABEJA REINA

Es un fenómeno social y psicológico que se refiere a la tendencia de algunas **mujeres en posiciones de liderazgo a tratar a sus subordinadas mujeres de manera más crítica y dura** en comparación con sus colegas hombres.

Este término fue introducido por primera vez en 1973 por G. L. Staines, T. E. Jayaratne y C. Tavris, y ha sido objeto de diversos estudios que analizan su impacto en el entorno laboral y social.



CARACTERÍSTICAS DEL SÍNDROME

Crítica hacia
otras mujeres

Preferencia por
hombres

Comportamientos
negativos



CONSECUENCIAS

- **Estrés y ansiedad:**

Las mujeres que trabajan bajo una "abeja reina" pueden experimentar niveles más altos de estrés y ansiedad, lo que puede afectar su rendimiento laboral y bienestar personal.

- **Impacto organizacional:**

Este comportamiento puede contribuir a un clima laboral tóxico, disminuyendo la colaboración y el apoyo entre compañeras.



SÍNDROME DE LA PRINCESA

También conocido como complejo de la princesa, se refiere a un conjunto de **comportamientos y actitudes** que suelen observarse en niñas y jóvenes **que se sienten excepcionales y merecedoras de un trato especial.**

Este fenómeno se caracteriza por una actitud de arrogancia, egocentrismo y narcisismo, junto con una fuerte necesidad de atención y reconocimiento por parte de los demás.



CARACTERÍSTICAS DEL SÍNDROME



Sentido de
excepcionalidad

Dependencia
emocional

Dificultades
en la vida
adulta



CONSECUENCIAS

- **Dificultades relacionales:**

Las personas con este síndrome pueden tener problemas para establecer relaciones equitativas y saludables con los demás

- **Problemas emocionales:**

La presión por mantener una imagen perfecta puede llevar a la ansiedad, depresión y trastornos alimentarios.

- **Desarrollo personal limitado**

Al no aprender a valerse por sí mismas, estas personas pueden enfrentar dificultades en su crecimiento personal y profesional.



SÍNDROME DE LA IMPOSTORA

Es un fenómeno psicológico que afecta a muchas mujeres, caracterizado por la **sensación de no merecer el éxito alcanzado y la creencia de que sus logros son el resultado de la suerte** o de circunstancias externas, en lugar de su propio esfuerzo y habilidades.

Este síndrome puede manifestarse en diversas formas, como la duda constante sobre las propias capacidades y el miedo a ser "descubiertas" como fraudes.



PREVALENCIA Y CAUSAS

3 de 4

Mujeres experimentan el síndrome del impostor en algún momento de sus carreras profesionales.



Las mujeres a menudo **enfrentan expectativas más altas en cuanto a su rendimiento** y pueden sentir una presión adicional para demostrar su valía en entornos laborales predominantemente masculinos.



Este fenómeno se ve exacerbado por factores sociales y culturales, como los estereotipos de género que han sido internalizados desde la infancia.



CONSECUENCIAS

El síndrome del impostor puede tener **efectos perjudiciales** tanto en la salud mental como **en el desarrollo profesional.**

Las mujeres que lo experimentan pueden enfrentar **ansiedad, baja autoestima e incluso aislamiento social.**

Además, pueden evitar asumir nuevos retos o solicitar promociones, lo que **limita su crecimiento profesional y personal.**

www.weforwomenleaders.org



SUPERACIÓN

Reconocer y
desafiar los
pensamientos
negativos

Buscar apoyo

Establecer
metas realistas

Valorar los
propios logros



Para el desarrollo de mujeres ejecutivas en
2025, se pueden identificar tres
tendencias clave que están
emergiendo en el ámbito profesional:



TENDENCIAS

1 Programas de mentoría y desarrollo de liderazgo

2 Aprovechamiento de la tecnología para la inclusión

3 Flexibilidad laboral y modelos híbridos



En resumen, **las tendencias hacia 2025** indican un movimiento hacia **entornos laborales más flexibles**, una mayor inversión en **mentoría y desarrollo**, y el uso estratégico de la **tecnología para fomentar la inclusión** y el empoderamiento de las mujeres en posiciones ejecutivas.



www.weforwomenleaders.org



IWJ FEBRERO 2025

¡INSCRIBETE!

wefor
women leaders



Inspiring Women Journey™

Un programa para impulsar y redefinir tu liderazgo y crecimiento profesional, comprendiendo limitantes y sesgos, encontrando fortalezas y creando un plan de crecimiento.

Generación Omega

- ✓ Inicia el 26 de Febrero
- ✓ 14 semanas. Todos los miércoles.
- ✓ Horario: 6:30 a 8:00 pm.
- ✓ \$16,000 MX con IVA incluido.



¡GRACIAS!



wefor
women leaders