

Nodos

#8M

Encuentros que transforman

del mandato al deseo de crecer



Introducción

Queremos compartirtte algunos de los aprendizajes y *highlights* que pueden ser de utilidad para impulsar el desarrollo de las mujeres en tu organización.

El presente texto fue desarrollado por Carolina Atencio, Consultora Asociada de Nodos.



En los últimos meses, desde Nodos estuvimos acompañando a un importante número de empresas en talleres, charlas y sesiones con mujeres que tuvieron en común un eje: su desarrollo de carrera. Los disparadores usados: concientizar sobre las brechas de género, visibilizar lo que nos cuesta poner en palabras: la manera en cómo nuestra historia personal desde la infancia, y las construcciones culturales hacen que nos atravesasen las desigualdades, haciendo insights cuando pensamos en nuestros recorridos laborales y en nuestro transitar diario por el mundo en que vivimos.

Fueron semanas intensas, un 8M que se extendió a abril y que nos dejó una gran cantidad de experiencias y aprendizajes. Fuimos parte de espacios de mucha escucha, de preguntas compartidas, de reflexiones tan incómodas como necesarias. Y sobre todo, de muchísima conexión y red.

Hablar de lo que nos pasa

Hay algo que se repite cada vez que un grupo de mujeres se encuentra en un espacio pensado para hablar de sus experiencias en el mundo del trabajo: “esto me pasa a mí” y esa frase que inicia con timidez es el disparador para que otras se animen a reconocerse en esa misma experiencia. Y eso, que puede parecer simple, opera con una potencia transformadora en la escena, tejiendo un hilo invisible que nos hace sentir acompañadas y comprendidas.

Hemos vivido siglos pensando que los desafíos que enfrentamos en nuestro desarrollo tienen que ver estrictamente con nuestra acción o inacción. Nos enseñaron a pensar que si no avanzamos como quisiéramos es por falta de confianza o de organización, por no “hacer bien las cosas”, por no esmerarnos en sacar “nuestra mejor versión”. Pero cuando abrimos el diálogo, aparece otra lectura: aparecen las estructuras que nos condicionan, los mandatos que cargamos, las exigencias imposibles de conciliar y, sobre todo, el modo en que todos estos mandatos se reproducen en cada una de nuestras historias personales, sin excepción.

En los encuentros que coordina desde Nodos en estos meses del 2025, y a lo largo de los últimos años, apareció, sin excepción esa toma de conciencia constante. Un despertar colectivo que enriqueció cada espacio.



Pensar la carrera con perspectiva de género

Una de las preguntas clave que trabajamos en todos los espacios fue: ¿cómo pensamos nuestro desarrollo profesional si el punto de partida no es igual para todas?

Y acá hablamos sobre las emociones que emergen a partir de las experiencias cotidianas: el miedo a parecer “demasiado ambiciosa”, la dificultad para poner límites frente a situaciones que nos incomodan, el modo en que muchas veces terminamos acomodándonos a lo que se espera de nosotras y postergando lo que deseamos. Las brechas salariales, o la sobrecarga de trabajo de cuidados, son consecuencias de lo que se nos ha enseñado sobre el cómo comportarnos en los espacios laborales.

A lo largo de los encuentros, propusimos correr de la lógica del “empoderamiento individual” para abrir espacio a otras formas de pensar la carrera: más honestas, más flexibles, más ajustadas a nuestros ritmos y decisiones y, sobre todo, al contexto global que atravesamos.

Nos planteamos mirar los procesos de transformación no solo desde la mirada subjetiva y de artífices de nuestro propio destino sino también desde la importancia de modificar las estructuras que nos limitan, las barreras sistémicas que enfrentamos, no para conformarnos en la idea de que “no es nuestra culpa” sino para recuperar el sentido de por qué hacemos lo que hacemos, qué marcas sociales y culturales inciden en la conformación de nuestro deseo y en el ejercicio de nuestras libertades.



Tejer red y no sentirnos solas

Hay algo que pasa en estos espacios que aparece sin buscarlo desde la propuesta metodológica que manejamos desde Nodos: cuando se abre una conversación se confirma y conforma una red, una manera de acompañarnos a transitar un camino que excede las horas compartidas y que se vuelve mucho más fuerte que el contenido en sí mismo. Y esto también es parte de lo que necesitamos para crecer profesionalmente: contextos donde no haga falta sostener todo solas, donde pedir ayuda no se vea como un signo de debilidad, donde podamos pensar en voz alta sin miedo a lo que otras y otros puedan pensar.

En estos encuentros combinamos distintas metodologías, adecuada a las necesidades y cultura de la organización donde se implementa: desde charlas más estructuradas sobre brechas de género, sesgos y trayectorias, hasta sesiones prácticas para revisar herramientas de comunicación asertiva, negociación efectiva y gestión del tiempo.

Más allá de la metodología, teoría y los aprendizajes que todas (yo también) nos llevamos de cada sesión, la reflexión que marcó la diferencia tuvo que ver, justamente, con darnos la posibilidad de parar la vorágine diaria para pensar en nosotras mismas y en red, de **ponerle nombre a lo que nos frustra, de ordenar juntas lo que nos pasa y entender de dónde viene eso que nos atraviesa a todas.**



Recomendaciones

para potenciar el desarrollo de carrera de las mujeres

A partir de los múltiples espacios compartidos, identificamos claves que pueden transformar cualquier iniciativa orientada al desarrollo profesional de mujeres en una experiencia significativa, reparadora y estratégica. Estas recomendaciones buscan no solo habilitar conversaciones, sino generar condiciones reales para que el deseo de crecer se traduzca en oportunidades concretas.

1. Crear espacios donde la experiencia individual sea un punto de partida colectivo

Recuperar la voz individual –el “a mí me pasa esto”– como disparador para abrir la conversación y legitimar los sentires y recorridos de cada una. Escuchar sin interrumpir, sin minimizar ni racionalizar lo que se nombra. La escucha activa transforma.

2. Nombrar el contexto y las estructuras

Situar los obstáculos personales en contextos estructurales. Acompañar cada experiencia con datos, marcos conceptuales y lenguaje accesible para conectar lo personal con lo político.

Evitar lecturas individualizantes de los “problemas”: las mujeres no “fallan”, enfrentan sistemas que no fueron diseñados para ellas.

3. Habilitar las emociones como saberes

Reconocer el miedo, la vergüenza o la bronca como señales de alerta ante contextos laborales inequitativos.

No pedir “gestión emocional” sin transformar primero los factores que la dañan: la cultura de sobre exigencia, el silencio ante el maltrato, la falta de reconocimiento.

Recomendaciones

para potenciar el desarrollo de carrera de las mujeres

4. Nombrar y valorar los recursos disponibles

Visibilizar herramientas que ya existen en cada una: la capacidad de poner límites, de organizarse, de pedir ayuda, de tomar la palabra.

Hacer ejercicios de identificación de fortalezas, sin caer en fórmulas vacías de empoderamiento. Lo importante no es “ser más” sino reconocerse sin culpa ni mandato.

5. Fortalecer las redes como estrategia de cuidado y crecimiento

Sostener los espacios como puntos de encuentro, no de competencia. Lo que una pone en palabras puede iluminar el camino de muchas.

Propiciar la continuidad de los vínculos entre las participantes: grupos de intercambio, mentoreo informal, espacios de seguimiento. La red no termina cuando se apaga el PowerPoint.

6. Incluir metodologías diversas y adaptables

Alternar entre espacios de reflexión y espacios de formación técnica o estratégica: combinar lo emocional con lo operativo.

Adecuar el tono y formato a la cultura de cada organización, sin perder profundidad. La transformación no tiene una única forma.

7. Revisar las políticas y prácticas organizacionales con perspectiva de género

Incluir estas reflexiones en los sistemas de evaluación, promoción y liderazgo.

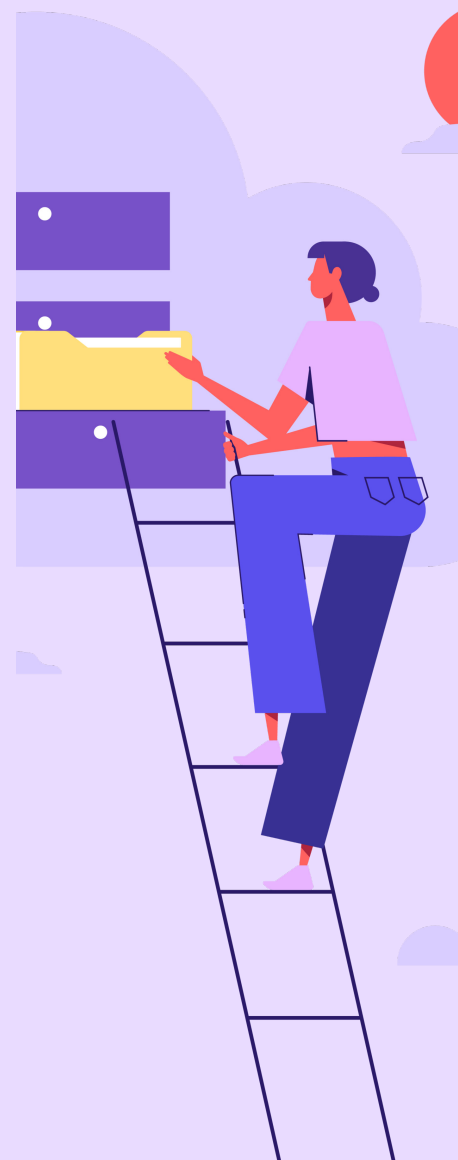
Formar líderes que no teman hablar de género, y que habiliten estos espacios como parte de su rol y no como una excepción.

Reflexión:

Lo que me llevo personalmente

De estos meses de trabajo y de las experiencias de años anteriores, siempre me llevo mucho. Historias que me conmueven, nuevas preguntas que me interpelan. Pero, sobre todo, me llevo una certeza: estos espacios que generamos desde Nodos en alianza con muchísimas empresas comprometidas con la igualdad no son un “extra” en la vida laboral de las mujeres y en la agenda de las organizaciones, sino una necesidad que se evidencia en las intervenciones que desbordan, en las palabras de agradecimiento de quienes forman parte de esos espacios y en el modo en que nos vamos, tan diferentes de cómo llegamos.

Trabajar con mujeres es y será siempre, una experiencia de transformación personal y profesional. Porque en cada encuentro se abre algo nuevo, se gesta la posibilidad de nombrar lo que nos oprime para transformarlo, de ponerle palabra al dolor y también acción al deseo. Es en esa conexión que nos permitimos entre mujeres donde nuestras voces encuentran un sentido y una fuerza definitivos.





Sobre Nodos

Somos una puente que vincula la agenda social con las organizaciones empleadoras. Nacimos en el 2017 para aportar a un presente y futuro donde las personas, empresas y organizaciones públicas y privadas en Iberoamérica vean y vivan la diversidad como un valor y promuevan un mundo más inclusivo e igualitario.

Somos un grupo de expertas y expertos referentes en las temáticas de género, diversidad, liderazgo, recursos humanos, arte y comunicación, con años de trayectoria. En conjunto tenemos experiencia con empresas, organizaciones sociales, fundaciones e instituciones públicas y privadas, así como los ámbitos académicos y el acompañamiento personal. Para lograrlo diseñamos y desarrollamos programas, servicios, productos y actividades con el propósito de promover la diversidad, la inclusión y el liderazgo, adecuados al momento y necesidad de cada organización.

www.nodosconsultora.com
info@nodosconsultora.com

