

LIDERAZGO

Liderazgo femenino: ¿Cuáles son las claves para romper las (auto)barreras en la selección y promoción del talento femenino?



Redacción 9 Mar, 2026 2:45 am

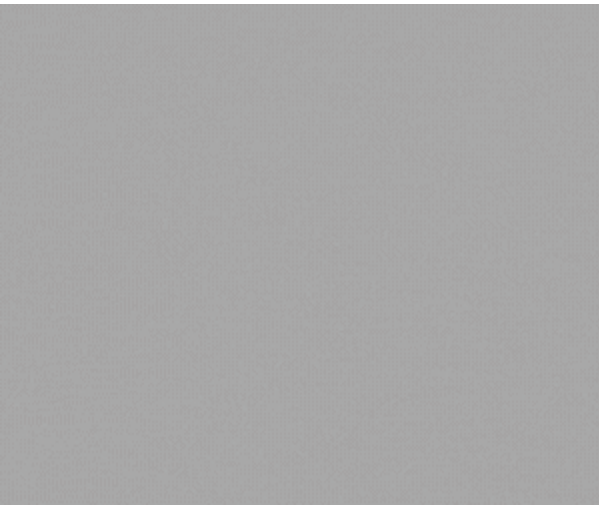
- Desde Bros Group identifican las limitaciones que, a menudo, se imponen las mujeres y analizan cómo superarlas para impulsar su crecimiento e impacto en el entorno profesional
- “Debemos ser capaces de influir activamente en las decisiones y no quedarnos callados ante situaciones de discriminación que vayan más allá de las capacidades o el talento”, explica Francisco Benítez, Business Unit Director de Bros Group.

El acceso de las mujeres a posiciones de responsabilidad sigue siendo un desafío crucial en la actualidad. Aunque la tendencia indica que cada vez hay más talento femenino liderando equipos y ocupando puestos directivos, lo cierto es que el camino por recorrer sigue siendo todavía muy amplio hasta conseguir un entorno profesional justo, equitativo y sostenible a todos los niveles.

Pero no solo son las organizaciones, o las personas que forman parte de ellas, las responsables de afrontar este desafío. El propio talento femenino tiene que seguir dando pasos adelante para sortear todos los obstáculos que se encuentra a nivel profesional y seguir evolucionando hacia liderazgos con mayor impacto e influencia real en el negocio y en los equipos.

Las (auto)limitaciones del talento femenino en su crecimiento profesional

Entre los numerosos retos que afronta talento femenino en la actualidad, las (auto)barreras que se ponen las propias mujeres a la hora de acceder a una posición, promocionar dentro de una organización o transitar hacia



un rol de mayor responsabilidad figura como una de las principales limitaciones al crecimiento del liderazgo femenino.

Desde **Bros Group**, firma especializada en selección, evaluación y desarrollo de directivos y mandos intermedios, reconocen algunas de esas barreras que las mujeres se autoimponen en entrevistas y procesos de promoción. Entre ellas destacan la tendencia a infravalorar o comunicar de forma poco visible sus propios logros, explicando los resultados en términos colectivos en lugar de destacar su contribución directa.

Asimismo, también detectan una autoexigencia muy elevada respecto a los requisitos de los puestos a cubrir. Muchas mujeres se sienten inseguras al cumplir con todos los requisitos del puesto, lo que puede llevar a dudar a la hora de postularse para posiciones de liderazgo o promoción. Esta autoexigencia puede frenar su desarrollo y limitar sus oportunidades.

Seis claves para el éxito en el liderazgo femenino

Con el objetivo de contribuir al necesario avance del liderazgo femenino, desde **Bros Group** comparten seis claves esenciales para continuar potenciando la presencia de mujeres en posiciones de responsabilidad, así como su impacto en el entorno profesional, y que van dirigidas tanto al talento femenino como a aquellos empleadores que tienen la capacidad de impulsar cambios reales en el entorno profesional:

- 1. **Visibilidad y narrativa profesional:** es fundamental que las mujeres trabajen en la visibilidad de sus logros. Comunicar sus resultados y decisiones de forma clara y efectiva es crucial para generar una percepción de potencial y capacidad de liderazgo.
- 2. **Legitimación para dar el paso:** las mujeres deben sentirse legitimadas para postularse a roles de liderazgo. No se trata solo de tener las competencias, sino también de estar preparadas para dar el siguiente paso cuando exista un buen encaje con el puesto.
- 3. **Ampliar la influencia y el impacto estratégico:** es clave que las mujeres potencien su capacidad de influir en las decisiones estratégicas y fortalecer su presencia en los espacios donde se definen las prioridades organizacionales.
- 4. **Aprendizaje continuo:** mantener una actitud de aprendizaje constante es esencial. Las mujeres líderes deben utilizar herramientas como el feedback, participar en procesos de evaluación de liderazgo y acompañamiento ejecutivo con el objetivo de identificar fortalezas y áreas de mejora.
- 5. **Comunicación efectiva:** es esencial que las mujeres comuniquen con claridad sus logros, decisiones e impacto estratégico, evitando una comunicación excesivamente prudente o centrada únicamente en el trabajo del equipo. Una comunicación visible y segura aumenta la percepción de liderazgo y potencia las oportunidades de crecimiento profesional.
- 6. **Actuar como referentes:** ser mentora de otras mujeres y actuar como un referente para las nuevas generaciones es una forma efectiva de contribuir a visibilizar el talento femenino y fomentar su desarrollo dentro de la organización.

Según **Francisco Benítez, Business Unit Director de Bros Group**, estos consejos “no son muy distintos de los que daría a cualquier profesional. El talento, independientemente del género, necesita espacios donde poder mostrarse, desarrollarse y ser reconocido”.

Una responsabilidad compartida entre talento, organizaciones y firmas de selección y evaluación

“Las organizaciones deben de ser conscientes de que prescindir del talento femenino por el mero hecho de serlo es una decisión que juega en su propia contra, no solo por lo injusta de la situación sino por renunciar a una parte muy valiosa del talento disponible y, en consecuencia, limitar el potencial de crecimiento y de negocio de la propia empresa”, explica **Francisco Benítez**.

En ese sentido, también reconoce que “las empresas de selección y evaluación de talento tenemos también la responsabilidad de identificar y proponer más candidatas para posiciones directivas, incrementando la diversidad de los listados de finalistas e impulsando el hecho de que las decisiones sobre talento se basen cada vez más en las capacidades, el impacto y el potencial real de las personas. Debemos ser capaces de influir activamente en las decisiones y no quedarnos callados ante situaciones de discriminación que vayan más allá de las capacidades o el talento”.



ETIQUETAS

20 Aniversario activy AEDRH atornos augusta abogados awards of happiness betterfly bros group cezanne hr cigna healthcare Cobee COE coffee break Congreso de Compensación endalia Equipo Humano Expertos EY factorial formacion talento y liderazgo Gi



Los lectores opinan

En 2026, ¿cuál será el mayor reto para RRHH en tu empresa?

- ☐ Integrar IA y automatización sin perder el toque humano
- ☐ Fidelizar y atraer talento en un mercado cada vez más competitivo
- ☐ Garantizar bienestar integral y salud mental de los equipos
- ☐ Adaptar la cultura a la flexibilidad laboral y el trabajo híbrido

Votar

[Ver los resultados](#)

Lo más leído

Entrevista	Entrevista a Loreto Fernández-Roca (UPS) Las tres H de UPS: cabeza, corazón y manos que transforman el talento
Actualidad	Más de 300 directivos celebran los 20 años de RRHHDigital en un evento histórico para el sector
Actualidad	El sector español de Automoción vuelve a crecer con un alza del 4% y ya emplea casi a 600.000 personas
Actualidad	El Tribunal Supremo refuerza el derecho a no perder los festivos
Editorial	Permiso por hospitalización: ¿Hay que justificar que el familiar sigue enfermo?



NOTICIAS RELACIONADAS

DEJA UNA RESPUESTA

Deja un comentario

Debes [iniciar sesión](#) para comentar.



 marzo 16, 2026

Ignacio Castillo
Díaz, Director de
Personas, Cultura
y Organización de
Heroga Group



 marzo 13, 2026

Virginia Carcedo,
Directora de
Transformación,
Excelencia e
Igualdad de la
Fundación ONCE



 marzo 12, 2026

Mario Rodríguez,
Presidente de
Mediaset España



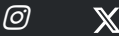
 marzo 11, 2026

Daniel Jaén
Arenas, Director
de RRHH de
Llopis Servicios
Ambientales

Suscríbete a
nuestro boletín

El periódico online referente de recursos humanos

Nuestras redes sociales



Otros medios del Grupo Ediciones Digitales Siglo 21

AltoDirectivo

GolfConfidencial

PadelSpain

El Diario del Bebé

The Imagine House

Secciones

Portada

Contacto

Secciones

Publicidad

Editorial

Aviso Legal

Entrevista

Política de privacidad

Se Rumorea

The English Corner

Formación en RRHH

Empleo en RRHH