

INTRODUCCIÓN

«Si el miedo a vivir tu vida se hace más grande que tu capacidad para vivirla, se convierte en una prisión»

Déjame que empiece por el principio de todo: el título. Todavía me cuesta decir que este es un libro acerca de un «síndrome». Ese término suena a algo permanente, inmóvil. Es una etiqueta que aprisiona. Como predestinándote a no ser capaz de vivir nunca fuera de ella o ser feliz a pesar de ella.

Finalmente, decidí mantener el término como una manera de definir un sentimiento doloroso que es tan frecuente, que posiblemente haya hecho que ojearas este libro.

Los estudios dicen que las minorías tienen más dificultades para decir lo que piensan y el resultado es una invisibilización del talento. Y que las empresas en las que esto sucede pierden la oportunidad de hacer crecer su negocio de un 35% a un 53% más que sus competidores.

Ser una minoría normalizada en la tecnología de la industria es una de las razones por las que el síndrome de la impostora ocurre—no de manera exclusiva, pero sí predominante— entre las mujeres que trabajan en el sector.

Y ¿por qué normalizada? Te invito a que explores esto conmigo aquí también.

El título invita a dejar de aceptar como normal que haya sólo una minoría femenina en la industria tecnológica. Sin embargo, este no es un libro de tecnología ni específico para dicha industria. Este es un problema endémico que persiste cuando el colectivo femenino está infra-representado. Únicamente estoy utilizando un contexto que conozco por mi propia experiencia y sirve como referencia para destacar el

problema más grande: cómo ser una minoría incrementa enormemente la probabilidad de alimentar el sentimiento de impostora.

Cuando propuse por primera vez a mi empresa que incluyera este tema en el programa internacional de mujeres directivas, nunca pensé que me harían la contrapropuesta de ser yo misma quien hablara de ello en el siguiente programa. Después de aquel, recibí una petición de replicar mi charla en un grupo interno de empleadas, de ahí en otro programa de formación para talento femenino y se fueron enlazando una petición tras otra para llegar cada vez a otra audiencia femenina nueva. Desde Alemania a la India, Polonia, Estados Unidos, Italia, España, Grecia, Finlandia, Portugal, Perú, Brasil... mujeres colegas de cualquier parte del mundo se sentían removidas cuando escuchaban acerca de esa etiqueta. Y es que resonaba mucho con una sensación familiar de soledad y dificultades para hacerse ver. Unas dificultades que o bien trae la propia persona –falta de confianza en algunos casos, un alto extra de carga de trabajo en el hogar, en los otros– o bien le vienen desde la empresa –los límites sutiles pero contundentes como el llamado techo de cristal o el traducido del inglés como suelo pegajoso–.

Este es un problema endémico que persiste cuando el colectivo femenino está infrarrepresentado.

Cuando una de mis mejores amigas me susurra la idea de este libro, acababa de dar la que creía que sería mi última charla sobre el tema –le siguieron muchas más–. Incluso sintiéndome inspirada por la idea de que difundirlo más a través de un libro podría ayudar a muchas más mujeres, todavía me llevó un tiempo autoconvencerme. «¿No es esto un poco presuntuoso después de todo? ¿Quién soy yo para hablar de esto a otras personas?». La voz de la impostora hablaba de nuevo.

Esta es tan sólo mi humilde historia, y aunque cada una de nosotras hayamos crecido en entornos diferentes o trabajado en otras industrias, quizá encuentres algunas similitudes con la tuya.

A través de las charlas también descubrí que hay un patrón subyacente de parámetros comunes en todas nosotras, y este es el que nos frena para hacernos tan visibles como merecemos.

Te doy la bienvenida a mi yo más íntimo, acogiéndote con la gran esperanza de que despierte en ti esa voz interior que te eleve tanto como hizo en mí.

¿Quién eres tú? Eres la que se ha encontrado a sí misma en más de una ocasión oyendo una vocecita interior que te decía alguna de las siguientes frases en el entorno de trabajo:

- Ellos saben más que yo, mejor me quedo callada y escucho.
- Tengo que doblar mis esfuerzos para demostrar que merezco el crédito de estar aquí.
- Esa posición sería/es demasiado alta para mí.
- Se supone que eso ha sido una crítica constructiva, pero estoy segura de que lo ha dicho porque ha visto que no soy tan competente.

O también cuando consigues un logro, un éxito, una alabanza o un ascenso:

- Sólo he tenido suerte.
- Simplemente estaba en el lugar adecuado en el momento justo.
- Me han seleccionado para este puesto superior sólo porque quieren ser agradables, quedar bien conmigo o yo sólo era la opción menos mala.
- Sólo me han dado el ascenso porque he trabajado duro.
- Si yo puedo, cualquiera puede (este fue mi mantra durante muchos años).

Y mi segunda favorita:

- Ahora que he conseguido este objetivo, un día se darán cuenta de que no soy tan hábil, de que sus expectativas sobre mí eran demasiado altas.

Si te resuena alguna de estas frases, déjame decirte que eres tan humana como cualquier líder del mundo, especialmente los que están más arriba de la pirámide. A hombres y mujeres, también les pasa.

Si ojeas mi perfil profesional, verás que soy directiva en una multinacional de tecnología, titulada en Ingeniería Superior de Telecomunicaciones, con una carrera profesional de más de veinte años en la industria. Soy bilingüe en inglés y hablo alemán. Soy coach certificada, especializada en visión sistémica y sostenibilidad de las organizaciones. Soy mentora con devoción por el talento femenino. Verás que más recientemente retomé mi pasión por la escritura, siendo coautora de la ampliación de uno de los libros de mi profesor de coaching sistémico Ángel de Lope, *La visión sistémica-HS®. Un nuevo paradigma de las relaciones humanas*. Estas páginas que estás leyendo son un intento más de gestionar mi impulso innato para explorar mis multipotencialidades.

Dar charlas fue uno de los retos paralelos a mi trabajo que comencé durante 2020, siendo panelista en varios foros universitarios, en la radio y por redes sociales. La exposición mediática fue una barrera que me llevó casi un año superar.

Cuando alguien me sugirió una interesante lectura del libro de Valerie Young titulado *The secret thoughts of successful women*, de repente descubrí la definición formal de dicho miedo. Y ahí comenzó mi propia investigación. Y lo primero que descubrí fue la escasa cantidad de estudios psicológicos que hablan de ellos y la casi nula presencia de voces masculinas al respecto.

Curiosamente la mayoría de los testimonios son sólo de mujeres. Te invito a que busques en internet «Declaraciones de síndrome de impostor». Te sorprenderás.

Seamos claras, el síndrome del impostor no es específico de la mujer, sino que más bien surge de manera casi natural en los colectivos minoritarios de cualquier orden.

Sin embargo, tal y como Valerie Young observa, las mujeres tienen mayor tendencia a «Agonizar ante pequeños errores, ver la crítica constructiva como una evidencia de sus carencias, asociar sus logros a la suerte antes que a su capacidad, habitualmente sobrecompensando esto con un perfeccionismo devastador, invisibilizando su opinión y su talento».

Sheryl Sandberg, exdirectora de operaciones de Facebook, ahora llamada Meta, y la primera mujer en sentarse en la mesa del Comité

de Dirección, también señala que: «Tanto hombres como mujeres somos susceptibles de padecer el síndrome del impostor, pero las mujeres tienden a sentirlo más intensamente y a estar más limitadas por ello».

La industria de la tecnología está dirigiendo hoy todas las decisiones socioeconómicas del planeta. La segunda década del siglo XXI está viendo un emerger acelerado de la llamada cuarta revolución industrial. Esa que puede llegar a billones de personas con un chasquido de dedos. Por eso la tecnología es el nuevo «El Dorado» para todas las empresas y negocios del mundo. Con una importante advertencia: el buen o mal impacto que la tecnología tenga vendrá seriamente determinado por cómo de diversa sea la masa pensante que está detrás de su concepción y cómo decida sobre su aplicación.

Entonces la pregunta interesante que aparece aquí es: ¿Cómo podemos las mujeres incrementar esa diversidad de liderazgo, si internamente decidimos invisibilizarnos, si no nos permitimos brillar?

La tecnología es el nuevo «El Dorado» para todas las empresas y negocios del mundo. Con una importante advertencia: El buen o mal impacto que la tecnología tenga vendrá seriamente determinado por cómo de diversa sea la masa pensante que está detrás de su concepción y cómo decida sobre su aplicación.

«Siendo una mujer tengo que demostrar el doble que mis compañeros hombres, para tener el mismo grado de consideración» –sustituye aquí la palabra ‘mujer’ por cualquier otro miembro de un colectivo minoritario y la frase es igualmente válida–.

Si esta frase te remueve, por favor sigue leyendo conmigo. No está todo en tu cabeza. Y a la vez esto no va de arrogarnos un rol de víctima tampoco. Al contrario, vamos a usarlo para crecer.