MULHERES INSPIRADORAS

“Veo el papel de las Mujeres en el Liderazgo evolucionar de forma creciente y prometedora”

HAY LÍDERES QUE SE DISTINGUEN POR SU VISIÓN, OTROS POR SU VALENTÍA — Y LUEGO ESTÁN QUIENES DESTACAN POR LA CAPACIDAD DE ARMONIZAR AMBAS CUALIDADES EN UN ESTILO DE LIDERAZGO PROPIO, AUTÉNTICO Y TRANSFORMADOR. SILVIA RODRÍGUEZ, FOUNDER & CEO DE VANILLA PROJECT, PERTENECE INEQUÍVOCAMENTE A ESTE ÚLTIMO GRUPO.

Su recorrido, construido a base de determinación, innovación y una profunda conciencia humana, revela un enfoque de liderazgo tan sólido como sensible.
En esta entrevista, Silvia Rodríguez comparte su visión sobre el papel de la empatía en el mundo empresarial, la importancia de liderar con propósito y el desafío constante de equilibrar sensibilidad y firmeza en un entorno cada vez más competitivo. Una conversación que inspira, esclarece y refuerza el impacto que las líderes genuinas pueden tener en las personas, los equipos y las organizaciones.

Vanilla Project nació de una visión muy personal y diferenciadora. ¿Qué momentos de su trayectoria personal y profesional considera que fueron determinantes para moldear a la líder que es hoy? ¿Hubo algún reto específico que le hizo darse cuenta de que estaba preparada para liderar?

Fundar Vanilla nació del deseo de usar la creatividad como herramienta de transformación.
Siempre he creído que la comunicación desempeña un papel esencial en la forma en que pensamos y actuamos como sociedad. Quise crear un espacio donde las marcas pudieran desarrollar proyectos que no solo transmitieran conocimiento y despertaran conciencias, sino que también generaran debate y movilizaran a las personas hacia un impacto real en nuestras sociedades. Sentí la necesidad de crear Vanilla poco después de las Conferencias de Estoril de 2022, que tuve el placer de dirigir como Directora Ejecutiva — uno de los eventos de mayor referencia en Portugal, con una nueva gestión ese año a cargo de Nova SBE. Con el tema central “The Purpose Generation: Becoming the Changemakers of Tomorrow”, el reto fue involucrar a los estudiantes y a la red internacional de escuelas CEMS mediante eventos paralelos celebrados simultáneamente en cuatro ciudades del mundo. Fue sin duda un momento decisivo en Portugal, que dejó un impacto y un legado que aún perduran.

¿Qué significa para usted liderar con propósito? ¿De qué manera ese propósito se refleja en el ADN de Vanilla Project — en las decisiones estratégicas, en la cultura del equipo y en la relación con los clientes?

Para mí, liderar con propósito significa tener una visión clara del impacto que queremos generar en el mundo y garantizar que cada decisión — grande o pequeña — esté alineada con esa intención. Liderar con propósito no es un eslogan ni un manifiesto bonito; es una práctica diaria, a veces exigente, que requiere coherencia, valentía y conciencia.
Este propósito está en el ADN de Vanilla y actúa como un filtro para todo lo que hacemos.
A nivel estratégico, nos guía en la selección de proyectos y alianzas: solo trabajamos con iniciativas que aporten valor a la sociedad y que estén alineadas con nuestros valores de creatividad, impacto y responsabilidad. Preferimos crecer de forma sostenible antes que comprometer aquello en lo que creemos.
En la cultura del equipo, el propósito se traduce en un ambiente de colaboración, curiosidad y creatividad. Animo a las personas a cuestionar, a aportar perspectivas diversas y a explorar soluciones poco convencionales. Pero también fomentamos la responsabilidad emocional, la transparencia y la idea de que todos tienen un papel activo en la construcción del impacto que buscamos generar.
Con los clientes, este propósito se manifiesta en la forma en que trabajamos: no buscamos simplemente entregar un servicio, sino construir relaciones de colaboración duraderas, desafiando ideas y co-creando soluciones con relevancia social y cultural. Queremos que cada cliente sienta que contribuye a algo mayor — y que Vanilla es el socio estratégico ideal para llegar allí, no solo un proveedor.
En definitiva, liderar con propósito es asegurarse de que Vanilla no se defina únicamente por lo que hace, sino por el porqué lo hace. Y cuando ese “por qué” está vivo en todas las dimensiones de la organización, el impacto deja de ser puntual para convertirse en estructural, dejando un legado que perdura en el ADN del cliente y de sus equipos.

A pesar de los avances, muchas mujeres siguen enfrentándose a obstáculos para llegar a puestos de alta dirección. ¿Qué tipo de barreras ha sentido en su trayectoria como mujer empresaria y CEO, y cómo consiguió transformarlas en impulso para seguir adelante?

Aunque el sector está cambiando, es innegable que las mujeres continúan enfrentándose a barreras sutiles cuando aspiran a puestos de liderazgo. En mi caso, he sentido muchos de estos obstáculos: desde la necesidad constante de demostrar competencia en contextos donde la voz femenina era subestimada, hasta la dificultad de que se tomaran en serio ideas más innovadoras o ambiciosas.
A menudo, las mismas características que se consideran liderazgo en un hombre — asertividad, visión, exigencia — se perciben de forma diferente cuando proceden de una mujer.
Además, crecer en un ecosistema donde hay pocas mujeres liderando empresas o negociando al más alto nivel genera, aunque sea de forma inconsciente, la sensación de entrar en un territorio que no nos pertenece del todo.
Pero lo cierto es que transformé esas barreras en energía. Cada obstáculo me hizo ver que precisamente por eso, mi presencia era importante. En lugar de amoldarme a las expectativas, las utilicé para reforzar mi identidad como líder. Aprendí a convertir esos retos en oportunidades para sorprender y abrir nuevos caminos.

Liderar implica, muchas veces, equilibrar empatía y asertividad. ¿Cómo define su estilo de liderazgo y de qué manera cree que las mujeres aportan una sensibilidad propia a la gestión y a la toma de decisiones?

Para mí, liderar consiste en encontrar el equilibrio entre empatía y asertividad. La empatía me permite comprender verdaderamente a las personas, sus motivaciones y sus desafíos. Pero al mismo tiempo, creo en la importancia de un líder asertivo, claro en sus expectativas, firme en sus decisiones y capaz de avanzar incluso cuando no hay consenso, sin perder nunca la dirección ni la ambición.
Mi estilo de liderazgo está muy orientado al propósito. Me gusta involucrar a los equipos en la construcción de ideas, dar espacio a diferentes voces y crear una cultura en la que haya transparencia y responsabilidad compartida. Pero cuando es necesario tomar decisiones difíciles, hacerlo con convicción e integridad es fundamental.
En cuanto al papel de las mujeres, creo que existe una sensibilidad particular que históricamente ha sido menos reconocida, pero que hoy se revela esencial. Muchas mujeres aportan una inteligencia emocional más afinada, una gran capacidad para integrar distintas perspectivas y una mirada más amplia sobre las implicaciones de las decisiones, lo que contribuye a organizaciones más equilibradas y resilientes.

¿Quiénes han sido — y continúan siendo — sus mayores referentes femeninos? Y, por otro lado, ¿cómo cree que su propio ejemplo puede inspirar a otras mujeres a emprender o asumir cargos de liderazgo?

Mis mayores referentes femeninos son líderes que han demostrado que es posible transformar la forma en que entendemos el poder. Al margen de ideologías políticas, Jacinda Ardern es una de mis grandes inspiraciones — no solo por su capacidad de liderar en momentos de enorme complejidad, sino por mostrar al mundo que la empatía, la transparencia y la humanidad no son signos de fragilidad, sino de fortaleza. Su “poder diferente”, tan bien descrito en su reciente libro, demuestra que un liderazgo sensible y firme puede redefinir culturas políticas y sociales.
También me inspiro en modelos de gestión basados en los principios del capitalismo consciente, que combinan beneficio con propósito e impacto social. Estos modelos muestran que es posible alinear la sostenibilidad financiera con la responsabilidad social, y que las empresas pueden desempeñar un papel crucial como agentes activos.

“Liderar un proyecto propio no trata solo del éxito financiero; se trata de generar impacto, dejar huella y demostrar que hay espacio para estilos de liderazgo diferentes. Cuantas más mujeres se atrevan a ocupar estos espacios, más fácil será para las próximas generaciones creer que ellas también pueden hacerlo.”



SILVIA RODRIGUEZ

Espero que mi forma de liderar y emprender pueda inspirar a otras personas a creer que no tienen que elegir entre ambición y sensibilidad, entre impacto y crecimiento, o entre propósito y resultados. Creo que el ejemplo más poderoso es mostrar, con autenticidad, que es posible crear empresas que equilibren creatividad, innovación e impacto social — y que las mujeres tienen un papel central en la construcción de ese futuro.

En Vanilla Project, ¿cómo se promueve una cultura que valore la diversidad, la igualdad de oportunidades y la voz de las mujeres dentro del equipo? ¿Qué impacto tiene esta diversidad en la innovación y la creatividad de la empresa?

La diversidad es un pilar fundamental de nuestra cultura y un motor de innovación. Valoramos los equipos multidisciplinares y colaborativos, porque creemos que las diferentes perspectivas generan ideas más ricas y soluciones más completas. Promovemos la igualdad de oportunidades y la libertad creativa, garantizando que cada voz aporte su visión al resultado final.
Esa diversidad es visible en cada proyecto y es lo que nos permite crear experiencias con propósito y relevancia.

¿Cómo ve la evolución del papel de las mujeres en el liderazgo en los próximos años, especialmente en sectores tradicionalmente dominados por hombres? ¿Qué cambios considera aún esenciales para que la igualdad se convierta en una realidad tangible?

Veo el papel de las mujeres en el liderazgo evolucionar de manera creciente y prometedora en los próximos años, impulsado no solo por el aumento de la cualificación y ambición femenina, sino también por una mayor conciencia sobre los beneficios de la diversidad en la gestión y la innovación.
Pero este camino sigue exigiendo conciencia, compromiso y cambios estructurales. Seguimos viviendo en un contexto en el que la presencia femenina en los puestos directivos está lejos de la paridad, especialmente en sectores históricamente liderados por hombres — una realidad que obliga a la reflexión y a la acción.
En Portugal, las mujeres ocupan el 30% de los cargos directivos y sólo el 27% de los puestos de liderazgo en las empresas. Y cuando hablamos de cargos de alta dirección, como direcciones generales o consejos de administración, las cifras descienden aún más.

¿Qué consejo daría a las jóvenes que hoy sueñan con liderar sus propios proyectos, pero aún dudan de su capacidad o de su lugar en el mundo empresarial?

Mi consejo es: creed en vuestra voz y en vuestra visión. Muchas veces, el mayor obstáculo somos nosotras mismas. El mundo necesita lo que cada persona tiene que ofrecer — su creatividad, su valentía y su capacidad para construir algo único. No esperéis la aprobación ni el momento perfecto: lo importante es empezar con lo que tenéis, permitiros fallar y rodearos de personas que os desafíen e inspiren a perseguir vuestros sueños.
Liderar un proyecto propio no trata solo del éxito financiero; se trata de generar impacto, dejar huella y demostrar que hay espacio para estilos de liderazgo diferentes. Cuantas más mujeres se atrevan a ocupar estos espacios, más fácil será para las próximas generaciones creer que ellas también pueden hacerlo.



"Mi estilo de liderazgo está muy orientado al propósito. Me gusta involucrar a los equipos en la construcción de ideas, dar espacio a distintas voces y crear una cultura donde haya transparencia y responsabilidad compartida. Pero cuando es necesario tomar decisiones difíciles, hacerlo con convicción e integridade."