

© MTRA. SILVIA  
CABALLERO Y  
MTRA. ILIANA  
HERNÁNDEZ

**exaudlap**  
COMUNIDAD DE EGRESADOS

#### Mtra. Silvia Caballero

• Maestra en Brands, Communication and Culture por la Goldsmiths University of London.

• Licenciada en Comunicación e Imagen y Comunicación y Producción de Medios por la Universidad de las Américas Puebla.

• Ha colaborado en estrategia de marcas con organizaciones como Wolff Olins y Deloitte Digital en Reino Unido, y en el área de marketing digital en *start ups* en tecnología y telecomunicaciones.

#### Mtra. Iliana Hernández

• Maestra en Cultural and Creative Communication por la University of Aberdeen.

• Licenciada en Comunicación y Producción de Medios por la Universidad de las Américas Puebla.

• Alumni del Locarno Industry Academy y BrLab del festival de cine de Locarno.

• Ha colaborado en el desarrollo de estrategias de *marketing* y logística para la distribución de películas en México, así como estrategias de comunicación para centros de innovación y desarrollo tecnológico en Reino Unido.

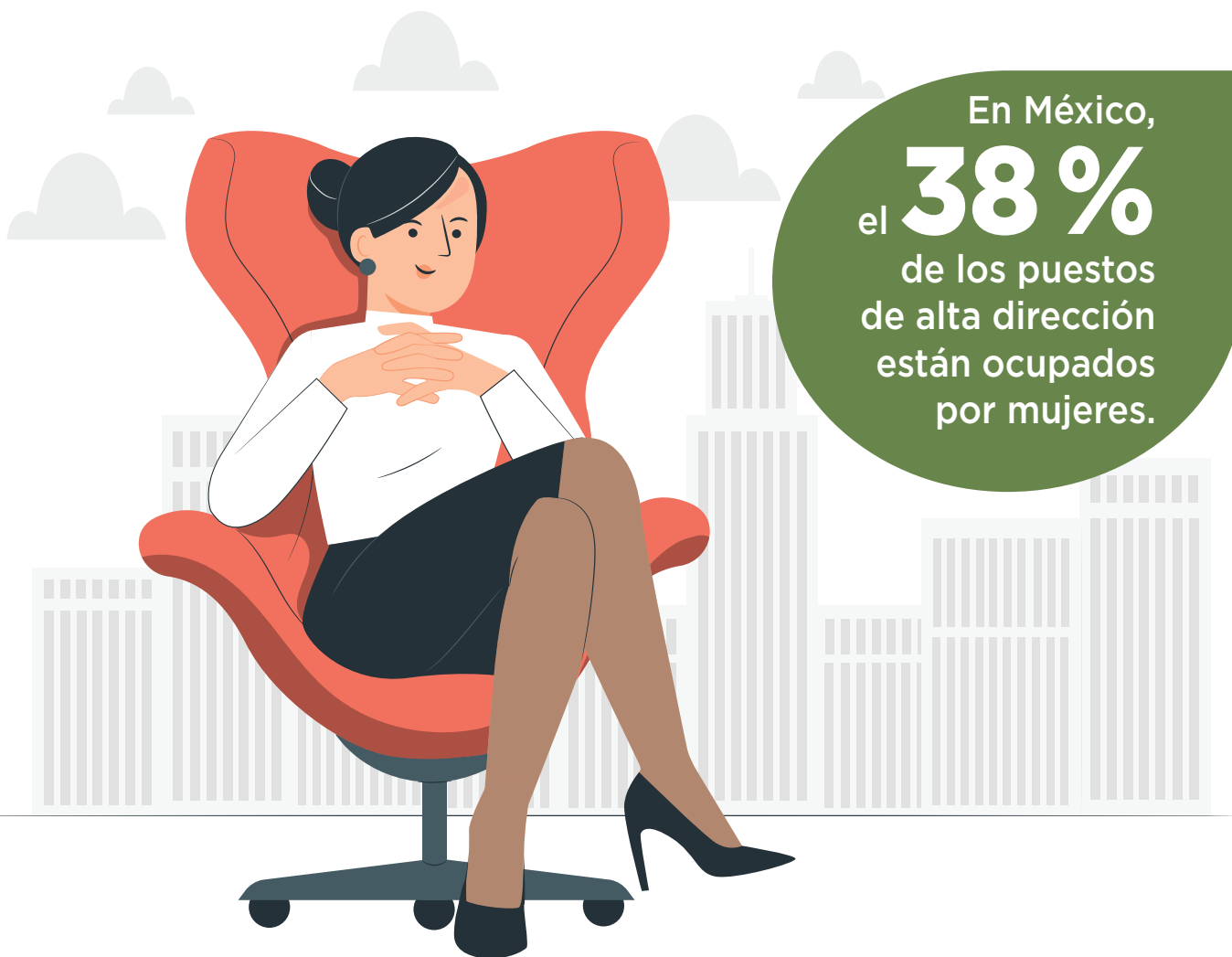
# LO DISRUPTIVO ESTÁ EN LA PRÁCTICA

El uso del término «liderazgo disruptivo» romantiza la práctica de un liderazgo que actualmente, y por su naturaleza, ya debería ser accesible para todas. «Disrupción», según el Diccionario del Español de México, es «algo que interrumpe brusca y abruptamente el desarrollo de alguna actividad, discurso o un pensamiento, etc.» (s. f.). El problema del uso discursivo de este término es que encasilla el liderazgo de las mujeres como algo novedoso, y evita que progrese a pesar de que ya es evidente su presencia en altos puestos directivos. Por ejemplo, según datos de un estudio realizado por Grant Thornton, «en México, el 38 % de los puestos de alta dirección están ocupados por mujeres, un aumento de cinco puntos porcentuales respecto al 33 % del 2022» (Meza, 2023).

La importancia de dejar de pensar en este cambio como disruptivo no significa invisibilizar el trayecto histórico de las mujeres para acceder a estas oportunidades, al contrario, lo que se busca es incentivar a las empresas e instituciones para que sus esfuerzos actuales consoliden una práctica realmente equitativa y sostenible. En esta práctica, la presencia de mujeres en la toma de decisiones debería repercutir más allá de una insignia o cumplir con una cuota por imagen. El objetivo, entonces, sería procurar que la empresa sea realmente accesible para las mujeres que decidan ocupar estos espacios y aspiren a tomar decisiones dentro de la organización.

Es más importante tener ejemplos tangibles y próximos de personas que lideran, crean, innovan, deciden o transforman las diferentes industrias, que sólo escuchar sobre ello. Esto permite que las mujeres que recién se incorporan a las industrias y aquellas que ya estén ahí puedan aspirar al desarrollo de una carrera profesional, sin tener que sobrepasar las barreras tanto sociales como laborales.

Que las mujeres ocupen un puesto de liderazgo también permite incorporar decisiones y políticas que no se habían considerado anteriormente, dando paso a una cultura laboral más integral. En 2023, Great Place to Work encontró que en




2024

29

los lugares de trabajo con mayor inclusión en Reino Unido «las mujeres líderes traen una perspectiva única y es más probable que defiendan la equidad públicamente [...], sean mentoras y patrocinen a otras mujeres, e impulsen políticas que atraigan y retengan el talento femenino» (Animwa *et al.*, párr. 16).

En conclusión, las mujeres que están en un puesto de liderazgo pueden romper el «techo de cristal» para futuras líderes, logrando que se implementen estas nuevas prácticas y cultura para que sean aceptadas en cada nivel de la organización, sumándose a los esfuerzos ya existentes de otras y otros líderes. De esta manera se podría lograr que, quienes así lo aspiren, puedan ocupar un lugar en la toma de decisiones; además, crear espacios y políticas más íntegras y equitativas en la organización.

Hoy las mujeres son líderes, esto no es disruptivo. Lo que es importante, es reconocerlas, normalizar su presencia, escuchar sus decisiones y dar el siguiente paso —ahora sí— disruptivo, trasladando esta intención de empoderamiento a una verdadera práctica. 

#### REFERENCIAS

- Animwa, A., Bufton, J., Fredericks, S., Shah, S. y Watkins, X. (3 de agosto de 2023). New research: 3 Focus Areas of some of the UK's most inclusive workplaces. Great Place to Work. Disponible en: <https://www.greatplacetowork.co.uk/resources/3-focus-areas-best-workplaces-for-women-2023>
- *Diccionario del español de México* (s. f.). Disponible en: <https://dem.colmex.mx/>
- Meza R., E. (10 de marzo de 2023). Mujeres Ocupan 38 % de los Puestos de Alta Dirección en México. *El Economista*. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/Mujeres-ocupan-38-de-los-puestos-de-alta-direccion-en-Mexico-20230309-0102.html>