



exclusiva
PLATAFORMA DE NOTICIAS

Inicio / Genero y Diversidad / Alertan que más del 60% de las mujeres líderes enfrenta barreras incluso en puestos de alta jerarquía



Alertan que más del 60% de las mujeres líderes enfrenta barreras incluso en puestos de alta jerarquía

· 27 de marzo de 2026

Un estudio reciente, con foco en la experiencia de directoras y gerentas argentinas y peruanas, destacó que estas barreras corresponden a sesgos o estereotipos.

El **liderazgo femenino sigue encontrando limitaciones** para ser ejercido plenamente, de acuerdo a un estudio que alertó que **más del 60% de las mujeres líderes en la Argentina y Perú enfrenta barreras** incluso en puestos de alta jerarquía.

El análisis, con foco en la experiencia de directoras y gerentas, mostró los desafíos que persisten con el llamado techo de cristal y sesgos sobre el lugar que ocupan en sus empresas.

El dato surgió de la consultora **Grant Thornton Argentina** y **Fundación FLOR**, tras la presentación de su **reporte en conjunto «Mujeres que deciden»**. Allí dieron un panorama regional **en la Argentina y Perú**, con el ojo puesto en 415 líderes -incluyendo **CEOs, socios, directoras y gerentas**- entre junio a octubre de 2025.

A su vez, un estudio de la consultora llamado **Women in Business 2026** ya había indicado que el **liderazgo femenino global** pasó de un 19% a un 32% en los últimos 22 años (2004-2026). No obstante, advierten que se da de forma lenta y **proyectan que la paridad de género ocurrirá recién en 2051**.

Desde el panel de **Grant Thornton** advirtieron que este estudio junto a FLOR fue el primero con países de Sudamérica y aseguraron que Latinoamérica destaca en la región debido a que **«tiene un 37% de mujeres en puestos de decisión contra el 32% del mundo»**. «Esto dice algo de un entusiasmo, una garra, un empuje», subrayó la vocera del estudio de parte de la compañía **Matiana Behrends**.

Desde FLOR sostuvieron que los hallazgos del estudio pueden **servirle a las organizaciones para repensar su cultura y así impulsarlas a llevar políticas de acción**. Por otro lado, desde Grant Thornton destacaron la importancia del **trabajo colaborativo y en red**, como forma de contrarrestar la autoexigencia de creer que una puede sola sin ayuda de otros.

Más del 60% de las mujeres aún vive barreras por su género

En la **Argentina**, el **63,3%** de las encuestadas indicó que los **estereotipos, normas sociales, discriminación o violencia** o **falta de representación** dificultaron el desarrollo de su carrera. Entre estas barreras, destacaron las que corresponden a **“sesgos / estereotipos” (19,71%) y “machismo” (19,18%)**. En esta segunda categoría, desde la consultora ampliaron que surgió a partir de las respuestas recibidas que hicieron hincapié en el **concepto de «club cerrado» entre hombres**.

Este término se refiere a **«ese club donde el hombre admite al hombre porque se siente cómodo**, porque hablan el 'mismo código': se van a jugar al fútbol, a tomar algo, se juntan en otros ambientes y les resulta más fácil comunicarse que con alguien que les plantea una diferencia, como una mujer u otra diversidad», detalló Behrends.

Si bien el mapa de barreras es similar en Perú, cambia el énfasis: en este país, **si bien también se acentúa el peso de los sesgos/estereotipos (en un 23,98%)**, en segundo lugar trascendió el de los **estilos de liderazgo (18,55%)**. Entre ambos países, las líderes encuestadas pertenecen a rubros como:

- **Consultoría (18,85%)**, Servicios financieros y seguros (10,22%) y software, digital y tecnología (7,67%), por la **Argentina**;
- **Servicios financieros y seguros (17,65%)**, manufactura (15,69%) y energía y servicios públicos (9,80%), por **Perú**;

Además, otro factor que reflató es el llamado **techo de cristal**, entendido como las barreras invisibles que impiden que las mujeres capacitadas y formadas asciendan con la misma facilidad que sus compañeros varones. El estudio señaló que este desafío **continúa siendo vigente para el 73,49% de las líderes argentinas y el 69,61% de las peruanas**.

La directora ejecutiva de Fundación FLOR **Giselle Petraglia Romano le sugirió a las organizaciones que se topen con su estudio** que lo primero a hacer es «revisar su cultura y sus variables de diversidad» para de allí pasar a un plan de acción: «Lo ideal es hacer un diagnóstico desde donde se parte y de ahí pasar a **una revisión de políticas y procesos de selección y comunicación**», detalló.

También destacó que si bien esto es beneficioso para todas las personas, es necesaria la **perspectiva de género** ya que «no es lo mismo el desarrollo de carrera de las mujeres que de los hombres». Por otro lado, al ser consultada sobre **qué le diría a los hombres que vean los hallazgos** sostuvo que se debe «revisar un poco en dónde estamos y **cuáles son cuáles son las cosas que nos habilitaron a estar**».

«Muchas veces les pasa de decir 'a mí esto no me pasó' y **hay que mirar más allá de la propia experiencia**. Quizás no lo viste y le pasó a tu colega o tu mamá, entonces la producción de contenido nos hace salir de lo individual y **centramos en la evidencia**», concluyó.

El equilibrio con la vida personal y la importancia de potenciar el desarrollo

El estudio también indagó en un aspecto central de la vida social contemporánea de los empleados: la **conciliación entre la esfera laboral y personal**. Al respecto, las encuestadas fueron consultadas sobre si sus empresas **cuentan con medidas para favorecer este equilibrio**, tales como esquemas de **trabajo híbrido, horarios adaptables, licencias y apoyo, entre otras**. En ambas muestras dieron cuenta de políticas de este estilo: desde la Argentina respondieron positivamente en un **84,66%** y en Perú **80,39%**.

En esa línea, se indagó **qué potenciadores reconocieron en su desarrollo profesional**, a la par de su formación académica: de forma general, las **líderes señalan elementos vinculados al entorno y las oportunidades**, más que atributos individuales aislados. En ambos países, las menciones se concentraron en **redes de contactos (networking) (Argentina 28,52%; Perú 27,18%), estilo de liderazgo (Argentina 27,78%; Perú 27,53%) y capacitaciones (Argentina 22,47%; Perú 23,69%)**.

Como matiz, en **Perú** se reconoce con mayor frecuencia el **aporte de las mentorías (12,89% vs. 8,52% en Argentina)**, mientras que en nuestro país destaca la figura de **tutoras mujeres (8,15% vs. 5,57% en Perú)**, como diversas formas de acompañamiento.

Del lado de Grant Thornton, su vocera del estudio y socia de Advisory Services, **Matiana Behrends**, ponderó como un primer paso el **trabajo colaborativo**, en forma de unión y ayuda mutua para «dejar de vivir en esto de 'es mi metro cuadrado y nada más»: «A nivel organizacional, **empezar un cambio cultural e integral es poder instalar los temas, hablar y trabajar en redes**».

«La carga mental tiene que ver con este capa de superhéroes que nos ponemos. Como una organización no puede hacer todo y necesita de estas redes, una persona tampoco puede y necesita trabajar en espacios compartidos», sostuvo Behrends y recaló que ninguna política de género «es exclusivamente de mujeres» ya que junto a los hombres «nos toca el cambio cultural».

«Esto es entre todos y se construye todos los días: desde los **diálogos, los modos de trabajo y de percibir el liderazgo, de cómo se habla y de qué**. Tenemos que trabajar en instalar los temas, conversarlos, levantar la mano, identificar. Se va configurando por ahí», sintetizó.