

DEPORTES 27 de marzo de 2026 3 min de lectura

Más del 60% de las mujeres líderes en Argentina y Perú enfrentan obstáculos en sus carreras

Más del 60% de las mujeres líderes en Argentina y Perú enfrentan barreras en sus carreras, según un nuevo estudio.

Por Redacción Medios Digitales



El liderazgo femenino continúa cruzándose con diversas limitaciones que impiden su pleno ejercicio, tal como lo revela un reciente estudio que indica que más del 60% de las mujeres en roles de liderazgo, tanto en Argentina como en Perú, se ven afectadas por barreras significativas, incluso en posiciones de alta dirección. Este análisis, que se centra en la experiencia de directoras y gerentas, pone de manifiesto la existencia de un fenómeno conocido como el "techo de cristal", así como prejuicios persistentes sobre el rol que ocupan estas profesionales en sus respectivas organizaciones.

El informe, elaborado por la consultora Grant Thornton Argentina en colaboración con la Fundación FLOR, presenta los hallazgos de la investigación titulada "Mujeres que deciden".

Este estudio abarcó la experiencia de 415 líderes, entre las que se incluyen CEOs, socias, directoras y gerentas, durante el periodo de junio a octubre de 2025. Los resultados se enfocan en ofrecer una perspectiva regional que abarca tanto a Argentina como a Perú, destacando la situación actual de las mujeres en puestos de decisión.

Matiana Behrends, representante de Grant Thornton, subrayó que este informe es pionero en abordar la problemática del liderazgo femenino en Sudamérica, y destacó que Latinoamérica presenta una tasa del 37% de mujeres en posiciones de decisión, en comparación con el 32% a nivel global. Este dato resalta un optimismo creciente respecto a la participación femenina en el ámbito laboral, aunque también evidencia la necesidad de seguir trabajando en la eliminación de barreras que obstaculizan su avance.

Uno de los aspectos más preocupantes que se evidenció en el estudio es la persistencia del techo de cristal, una metáfora que describe las dificultades invisibles que enfrentan las mujeres para alcanzar posiciones de liderazgo. En Argentina, el 73,49% de las encuestadas manifestó que este fenómeno sigue siendo un desafío considerable, mientras que en Perú, esta cifra es del 69,61%. Estas estadísticas resaltan la urgencia de abordar una problemática que afecta a un número significativo de mujeres en el ámbito laboral.

En el caso argentino, el 63,3% de las participantes en el estudio identificó que los estereotipos, las normas sociales, la discriminación y la violencia, junto con la falta de representación, son obstáculos que complican su desarrollo profesional. Entre las barreras mencionadas, los sesgos y estereotipos fueron señalados por el 19,71% de las mujeres, mientras que el machismo fue reconocido por el 19,18%. Behrends agregó que estas respuestas reflejan un fenómeno conocido como "club cerrado", que se refiere a la tendencia de los hombres a formar redes exclusivas que dificultan la inclusión de mujeres y otras diversidades en espacios de decisión.

Por su parte, aunque el mapa de barreras en Perú es similar al de Argentina, se evidencia un cambio en el enfoque. En Perú, el peso de los sesgos y estereotipos se destaca con un 23,98%, seguido por los estilos de liderazgo, que alcanzan un 18,55%. Esto sugiere que las mujeres líderes en Perú enfrentan desafíos específicos que merecen atención, señalando la necesidad de adaptar las estrategias de intervención a las particularidades de cada contexto.

Giselle Petraglia Romano, directora ejecutiva de Fundación FLOR, recomendó a las organizaciones que se enfrenten a estos hallazgos que lo primero que deben hacer es revisar su cultura organizacional y evaluar sus variables de diversidad. A partir de este diagnóstico, las organizaciones deberían desarrollar un plan de acción que contemple medidas para favorecer la inclusión y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito

laboral. La implementación de estas acciones no solo beneficiaría a las mujeres, sino que también podría enriquecer la dinámica empresarial en su conjunto, promoviendo una cultura más equitativa y diversa.

MEDIOSDIGITALES

Las noticias de Argentina y el mundo.
Información actualizada las 24 horas.

© 2026 mediosdigitales.com.ar - Todos los derechos reservados

[...] s, pone de manifiesto la existencia de un fenómeno conocido como el "techo de cristal", así como prejuicios persistentes sobre el rol que ocupan estas profesionales en sus respectivas organizaciones.

El informe, elaborado por la consultora Grant Thornton Argentina en colaboración con la Fundación FLOR, presenta los hallazgos de la investigación titulada "Mujeres que deciden". Este estudio abarcó la experiencia de 415 líderes, entre las que se incluyen CEOs, socias, directoras y gerenta [...]

Más del 60% de las mujeres líderes en Argentina y Perú enfrentan barreras en sus carreras, según un nuevo estudio.

El liderazgo femenino continúa cruzándose con diversas limitaciones que impiden su pleno ejercicio, tal como lo revela un reciente estudio que indica que más del 60% de las mujeres en roles de liderazgo, tanto en Argentina como en Perú, se ven afectadas por barreras significativas, incluso en posiciones de alta dirección. Este análisis, que se centra en la experiencia de directoras y gerentas, pone de manifiesto la existencia de un fenómeno conocido como el "techo de cristal", así como prejuicios persistentes sobre el rol que ocupan estas profesionales en sus respectivas organizaciones.

El informe, elaborado por la consultora Grant Thornton Argentina en colaboración con la Fundación FLOR, presenta los hallazgos de la investigación titulada "Mujeres que deciden". Este estudio abarcó la experiencia de 415 líderes, entre las que se incluyen CEOs, socias, directoras y gerentas, durante el periodo de junio a octubre de 2025. Los resultados se enfocan en ofrecer una perspectiva regional que abarca tanto a Argentina como a Perú, destacando la situación actual de las mujeres en puestos de decisión.

Matiana Behrends, representante de Grant Thornton, subrayó que este informe es pionero en abordar la problemática del liderazgo femenino en Sudamérica, y destacó que Latinoamérica presenta una tasa del 37% de mujeres en posiciones de decisión, en comparación con el 32% a nivel global. Este dato resalta un optimismo creciente respecto a la participación femenina en el ámbito laboral, aunque también evidencia la necesidad de seguir trabajando en la eliminación de barreras que obstaculizan su avance.

Uno de los aspectos más preocupantes que se evidenció en el estudio es la persistencia del techo de cristal, una metáfora que describe las dificultades invisibles que enfrentan las mujeres para alcanzar posiciones de liderazgo. En Argentina, el 73,49% de las encuestadas manifestó que este fenómeno sigue siendo un desafío considerable, mientras que en Perú, esta cifra es del 69,61%. Estas estadísticas resaltan la urgencia de abordar una problemática que afecta a un número significativo de mujeres en el ámbito laboral.

En el caso argentino, el 63,3% de las participantes en el estudio identificó que los estereotipos, las normas sociales, la discriminación y la violencia, junto con la falta de representación, son obstáculos que complican su desarrollo profesional. Entre las barreras mencionadas, los sesgos y estereotipos fueron señalados por el 19,71% de las mujeres, mientras que el machismo fue reconocido por el 19,18%. Behrends agregó que estas respuestas reflejan un fenómeno conocido como "club cerrado", que se refiere a la tendencia de los hombres a formar redes exclusivas que dificultan la inclusión de mujeres y otras diversidades en espacios de decisión.

Por su parte, aunque el mapa de barreras en Perú es similar al de Argentina, se evidencia un cambio en el enfoque. En Perú, el peso de los sesgos y estereotipos se destaca con un 23,98%, seguido por los estilos de liderazgo, que alcanzan un 18,55%. Esto sugiere que las mujeres líderes en Perú enfrentan desafíos específicos que merecen atención, señalando la necesidad de adaptar las estrategias de intervención a las particularidades de cada contexto.

Giselle Petraglia Romano, directora ejecutiva de Fundación FLOR, recomendó a las organizaciones que se enfrenten a estos hallazgos que lo primero que deben hacer es revisar su cultura organizacional y evaluar sus variables de diversidad. A partir de este diagnóstico, las organizaciones deberían desarrollar un plan de acción que contemple medidas para favorecer la inclusión y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral. La implementación de estas acciones no solo beneficiaría a las mujeres, sino que también podría enriquecer la dinámica empresarial en su conjunto, promoviendo una cultura más equitativa y diversa.