

Participación de mujeres profesionales en directorios empresariales:

Caso de estudio Lima Metropolitana, Perú

María Teresa Barrueto¹

ABSTRACT

The inclusion of women in management positions in companies has increased over time, women represent a significant percentage of the global workforce, their presence in senior management positions is high and is distributed mostly to intermediate positions within organisations. Peru is representative of this reality, which is why a study was carried out among a number of employees of companies in Metropolitan Lima to analyse their opinion on the participation of women in business management. A sample of 46 company employees were given a survey as an instrument of data collection, which consisted of seven questions; three with multiple answers and four dichotomous questions with affirmative and negative options. The data were processed using descriptive statistics and contrasted with those obtained by other authors. It was found that the factors that most influence the presence of women managers in companies are myths related to gender stereotypes. It was observed that the main impact has been the reduction of the prevailing gender gap in the companies and that this could lead to greater sustainability of the companies over time, in accordance with the general opinion that showed an increase in the profitability of the companies.

Keywords: social stereotypes, business directories, gender equality, women

RESUMEN

La inclusión de mujeres en puestos directivos en las empresas ha aumentado con el tiempo, las mujeres representan un porcentaje importante de la fuerza laboral mundial, su presencia en puestos de alta dirección empresarial es alta y se distribuye mayormente a puestos intermedios dentro de las organizaciones. El Perú es representativo a esta realidad, por lo que se planteó un estudio aplicado a un número de empleados de empresas de Lima Metropolitana para analizar la opinión sobre la participación de las mujeres en directivas empresariales. Se contó con una muestra de 46 empleados de empresas a los cuales se le aplicó una encuesta como instrumento de recopilación de datos, la cual constó de siete preguntas; tres de respuestas múltiples y cuatro dicotómicas con opciones afirmativas y negativas. Los datos se procesaron mediante estadística descriptiva y se contrastaron con los obtenidos por otros autores. Se obtuvo que los factores que más influyen en la presencia de mujeres directivas de empresas son el mito relacionado con estereotipos de género. Se observó que el principal impacto ha sido la reducción de la brecha de género imperante en las empresas y que esto pudiera causar una mayor sostenibilidad de las mismas en el tiempo, en concordancia con la opinión generalizada que evidenció el aumento en la rentabilidad de las empresas.

Palabras clave: estereotipos sociales, directorios empresariales, igualdad de género, mujeres

Received: 05 de mayo del 2021

Accepted: 30 de mayo del 2021

Introducción

La inclusión de las mujeres en puestos directivos dentro de las empresas se ha venido incrementando en los últimos años, apalancado a su vez por la mayor presencia de mujeres en las universidades estudiando carreras que se relacionan con negocios, economía e industria, lo que ha llevado a que aproximadamente el 40% de los puestos de trabajo a nivel mundial estén ocupados por mujeres (Zabludovsky, 2015). A pesar de que la mujer representa un porcentaje importante de la fuerza laboral mundial, su presencia en puestos directivos empresariales es baja, incluso en países desarrollados se ha reportado que el porcentaje de los cargos directivos ocupados por mujeres es de 15% o menos (Catalyst, 2015). Al respecto trabajos como el de Terjesen, Barbosa, y Morais (2016) mostraron, luego de estudiar la presencia de mujeres en directorios empresariales de 40 países que el mismo solo fue de 9.4% y destacan que países industrializados como Japón y Corea del Sur presentan porcentajes bajos de 0.9 y 1.5% respectivamente. Lo anterior está ligado a la presencia de dos barreras que de manera general impiden que las mujeres se desarrollen de mejor forma en su carrera profesional,

las cuales son el reparto desigual de las responsabilidades domésticas y familiares y una cultura empresarial basada en el presencialismo y del rendimiento permanente (Mateos, 2017).

A nivel Latinoamericano las cifras no son más alentadoras que en el resto del mundo y estudios particulares lo indican, como el realizado por Ruiz (2011) quien comenta que, en el caso particular de Costa Rica, la legislación se dirige hacia una importante cultura de derechos de la mujer con la promulgación de la Ley Real de la Mujer, en la cual se promueve su mayor participación en lo político, económico y social. Rodríguez (2017) al referirse a la igualdad de género en las empresas colombianas menciona que, aun cuando se ha progresado con mecanismos que aseguran la protección y la equidad en el trabajo, se sigue

¹Universidad de San Martín de Porres, Perú. E-mail: mbarrueto@usmp.pe

How to cite: Barrueto, M. (2021). Participación de mujeres profesionales en directorios empresariales: Caso de estudio Lima Metropolitana, Perú. *Revista de Análisis Económico y Financiero*, Vol.4,N.4, 28-34. DOI: 10.15446/ing.investig.xxxx



No Comercial-Compartir Igual 4.0 Internacional.

produciendo discriminación, sobre todo en lo que respecta a la presencia de las mujeres en altos cargos directivos empresariales. Un estudio realizado en Argentina por Gastiazoro (2016) concluye que, en el caso de las firmas jurídicas, la distribución de los puestos por género revela una alta concentración de mujeres en los niveles bajos con menor presencia en niveles directivos lo que indica que el género es un criterio influyente en la posición que se ocupa dentro de la jerarquía organizacional.

Figueroa y Bustillos (2020) exploraron cómo influyen factores como la condición social y la etnia en la ubicación de mujeres ecuatorianas en cargos directivos dentro de las empresas y llegaron a la conclusión de que la condición social no es un factor relevante, pero la etnia con que las mujeres se identifican parece ser un condicionante al momento de optar por cargos importantes dentro de las empresas. En un estudio más general donde se incluyeron un grupo de países de América Latina y el Caribe, Quezada, Méndez y González (2018) concluyen que en general en la región existe poca representación femenina en los cargos directivos de las empresas y las que están son vigiladas constantemente y se enfrentan a innumerables barreras solo por el hecho de ser mujeres. En un ámbito más globalizado, Ballakrishnen, Fielding Singh, y Magliozzi (2018) al estudiar el fenómeno de invisibilidad intencional de las mujeres profesionales dentro de las organizaciones empresariales, concluyen que la invisibilidad intencional permite a las mujeres navegar con éxito por entornos profesionales y personales desiguales en cuanto al género, sin embargo, esto puede presentar un desafío adicional para el avance de las mismas en su carrera. Igualmente, en un estudio empírico realizado para comparar la visión de hombres y mujeres respecto a los cargos directivos y de poder Gino, Wilmuth y Wood (2015) concluyeron que las mujeres consideran que los puestos de alto nivel son alcanzables tanto para ellas como para los hombres, pero menos deseables, lo que debe a que las mujeres tienen mayor número de objetivos en la vida comparadas con los hombres y les dan menos importancia a los objetivos relacionados con el poder.

En el caso particular del Perú, han sido pocos los estudios que se han publicado respecto a la inclusión de las mujeres en cargos directivos empresariales, presentándose la gran mayoría en tesis de grado. Al respecto Pereda (2020) en un estudio realizado para analizar la cantidad mínima de participación femenina en directorios empresariales en Perú, concluye que la misma no está definida, ya que se está dejando a las empresas que lo fije por autorregulación, por lo que considera necesaria la formulación de lineamientos claros que permitan un incremento de la participación de las mujeres en cargos de decisión dentro de las empresas. Así mismo, Chávez, Soto, García y Pinares (2017) al investigar sobre la relación entre el género y el desempeño financiero de empresas privadas en Perú, concluyeron que existe relación significativa entre la presencia femenina en cargos directivos y el desempeño financiero, sin embargo, esta relación es negativa lo que atribuyen a la escasa presencia de las mujeres a nivel estratégico lo que hace que sus puntos de vista no sean tomados en cuenta en las juntas directivas.

Dada la importancia que reviste el hecho de que la mujer sea incluida en posiciones de poder y decisión dentro de las empresas, sobre todo tomando en cuenta que en América

Latina y el Caribe, los porcentajes de participación femenina en directorios empresariales están en aumento y que Perú es panorama a esta realidad, se planteó el siguiente estudio donde se recopiló la opinión de una serie de personas que se desempeñan en empresas de la Región Lima Metropolitana, sobre los factores que influyen en la presencia de la mujer. El estudio se centró en un análisis descriptivo e interpretativo de la información aportada por los encuestados.

Metodología

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, en el que a través del uso de la técnica de encuestas definida por su instrumento el cuestionario, se midió la percepción de una muestra de 46 personas miembros de compañías ubicadas en Lima Metropolitana, de los cuales el 71.74% (33) fueron hombres y 28.26% (13) mujeres. El cuestionario utilizado constó de siete preguntas y a los participantes se les instruyó para que tuvieran clara la importancia de la objetividad de sus respuestas en la identificación de los factores que influyen en la participación de mujeres en directorios empresariales. Se elaboraron preguntas con respuestas múltiples y otras de respuesta dicotómicas (SI, NO); con las que se obtuvo la percepción de los encuestados respecto al tema en estudio. La descripción de las preguntas y sus alternativas de respuesta se muestra en la Tabla 1.

El tratamiento de los datos se realizó mediante estadística descriptiva y se presentaron mediante gráficos de frecuencia y de sectores, a partir de los cuales se realizó el respectivo análisis e interpretación de los mismos.

Resultados

En la figura 1, se muestra la distribución de frecuencias de las respuestas correspondientes a la primera pregunta del cuestionario, donde se destaca que 18 personas seleccionaron la alternativa referida a los mitos y/o estereotipos sociales, lo que representó el 39.13% del total.

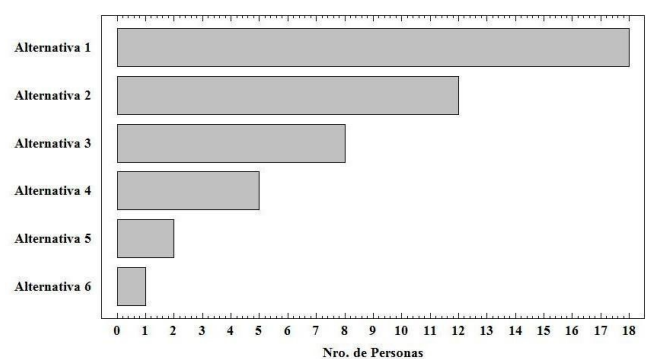


Figura 1. Distribución de frecuencias de respuestas a la pregunta 1

Se observa que 12 de las personas (26.09%) seleccionaron como alternativa que el machismo como factor influyente en la creciente participación de las mujeres en los directorios empresariales peruanos. Otro factor considerado importante es la evidencia de de políticas que promueven la igualdad de género, alternativa seleccionada por 8 personas lo que representó el 17.39%. Por el contrario, solo una persona consideró al acoso laboral como factor influyente, lo que

representó el 2.17% del total. En posiciones intermedias, la presencia de programas de capacitación y la inclusión se consideraron como factores según la percepción de los encuestados con 10.87 y 4.35% respectivamente.

Con respecto a las alternativas seleccionadas para la segunda pregunta del cuestionario, se observa en la figura 2 que la mayoría considera que, para lograr mantener la participación de las mujeres en los directorios empresariales peruanos, debe permanecer el compromiso e incentivar el impulso desde los CEOs y las gerencias, ya que esta alternativa fue escogida por 17 personas encuestadas lo que representa el 36.96%.

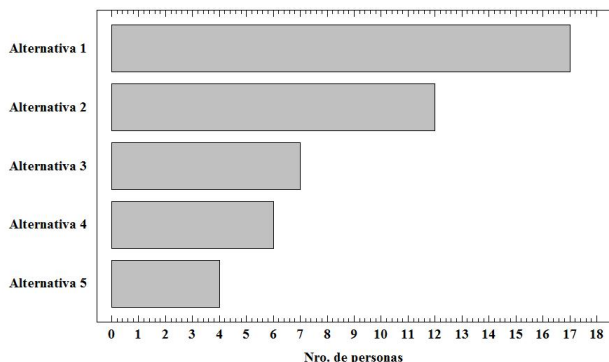


Figura 2. Distribución de frecuencias de respuestas de la pregunta 2.

Como segunda alternativa de mayor importancia se ubicó los cambios de paradigmas sociales con un porcentaje de 26.09% lo que equivale a 12 personas encuestadas, de igual manera la promoción de leyes que impulsen la participación de las mujeres en los directorios empresariales y la formación para el empoderamiento presentaron porcentajes importantes, con 15.22 y 13.04% respectivamente. Además, destaca que cuatro de los encuestados consideraron que la participación de las mujeres en directorios empresariales se ha incrementado, esto representó el 8.70% del total.

Respecto al impacto que puede tener la participación de la mujer en los directorios empresariales peruanos, la tendencia general indicó que no se evidencia la desigualdad de género; esta alternativa fue seleccionada por el 36.96% de los encuestados, es decir 17 personas.

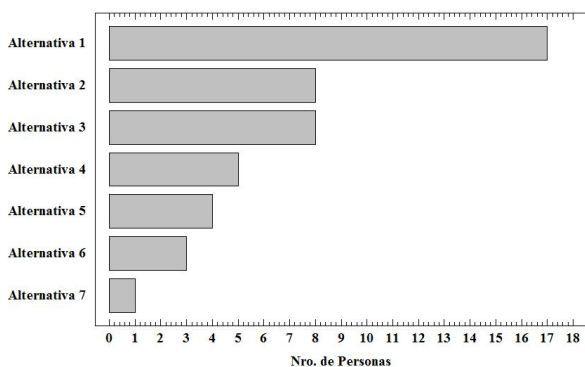


Figura 3. Distribución de frecuencias de respuestas de la pregunta 3.

El 17.39% de los encuestados consideró que, en los directorios empresariales, la presencia de la mujer sería beneficiosa para mejorar la sostenibilidad de la empresa en el tiempo e igual porcentaje de personas consideró que las mujeres lograrían mejorar a las empresas en todas las alternativas propuestas, lo que es indicativo de que la percepción es a que se generaría un impacto positivo tras la inclusión de mayor cantidad de mujeres en los directorios empresariales. En el extremo inferior se ubicó la alternativa de mejora de la rentabilidad empresarial; al preguntar sobre la percepción de si las empresas con mayor participación femenina a niveles de juntas directivas empresariales y en altos puestos ejecutivos presentan mayor retorno económico, el consenso general fue que si (97.83%); y solo una persona (2.17%), no está de acuerdo en que la rentabilidad está asociada con la presencia mujeres en directorios empresariales, como se observa en la figura 4.

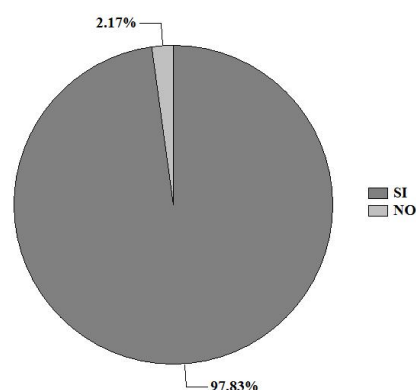


Figura 4. Distribución porcentual de las respuestas dadas a la pregunta 4.

Lo anterior es indicativo de que a nivel empresarial se reconoce la importancia de la mujer como motor de desarrollo al estar ubicada en puestos directivos y gerenciales, lo que complementa con el resultado mostrado en la figura 5, sobre la percepción de la promoción activa de la participación de la mujer en los directorios empresariales peruanos.

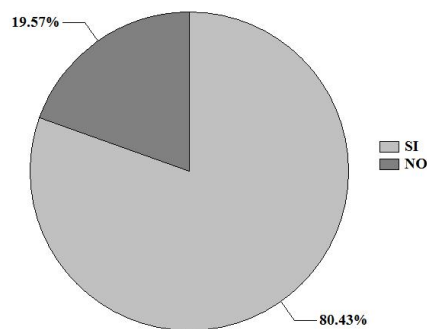


Figura 5. Distribución porcentual de las respuestas dadas a la pregunta 5.

Se observa que 37 de los encuestados consideran que es importante la promoción de las mujeres para puestos directivos dentro de las empresas, lo que representa el 80.43%, lo cual indica que hay encuestados que reconocen

la importancia de la mujer como motor de las empresas. El resto de los encuestados 19.57%, no está en desacuerdo ni en acuerdo.

En cuanto a las dos últimas preguntas realizadas, se observaron mayor paridad respecto a las anteriores, ver figura 6. En el caso de la pregunta 6, se obtuvo que 24 personas consideran que la presencia laboral profesional femenina en el mercado de valores de Lima es mayor frente a profesionales masculinos, lo que representa el 52.17% y 22 personas no están en desacuerdo ni en acuerdo con el planteamiento (48.83%).

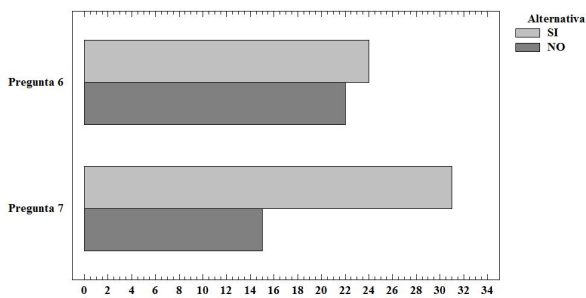


Figura 6. Distribución de frecuencias de las respuestas dadas a las preguntas 6 y 7.

Respecto a la pregunta 7, se observó que un mayor porcentaje de encuestados (67.39%) respondió de manera afirmativa al considerar que existe una mayor presencia femenina en la Bolsa de Valores de Lima, en comparación con los hombres. En tanto, el resto 32.61% según su percepción precisan que hay equidad en la participación de mujeres.

Discusión

Es evidente, después de analizar las respuestas obtenidas, que la presencia de mujeres en posiciones directiva dentro de las empresas se percibe de forma positiva, se ha demostrado la mayor participación de mujeres en los directorios empresariales de Lima. Sin embargo, es importante discernir con lo planteado por Avolio y Di Laura (2017); aún siguen existiendo prejuicios relacionados con el rol de liderazgo de la mujer en parte de la población, debido a que se ve como un rompimiento del esquema tradicional de liderazgo masculino, llegando incluso a percibir salarios menores que sus pares masculinos a pesar de lograr un nivel semejante de competencias, algo que además influye en que las mujeres asciendan en forma más lenta, a pesar de sus calificaciones profesionales.

Lo anterior es consistente con el resultado de que los estereotipos sociales son el factor principal que limita el desempeño de las mujeres en puestos directivos dentro de las empresas, sobre todo en América Latina, donde en opinión de Abrahams, Flabbi y Piras (2016) en su estudio para el Banco Mundial, la participación de las mujeres en los directorios empresariales es de apenas 8.5%. Por su parte Zehnder (2016), realizó un estudio sobre diversidad de las juntas directivas de las empresas de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México cuyos resultados fueron que Colombia tenía más participación femenina en los directorios con 14%,

seguida de Chile con un 8%, Argentina y Brasil con 6% y México con el 5%.

No obstante, en la investigación realizada, se percibe todo lo contrario y hay incremento en la participación de mujeres en los directorios empresariales de Lima; los resultados coinciden con Centrum PUCP, Women Ceo Y Pwc (2018); donde evaluaron a 236 empresas de la Bolsa de Valores de Lima y las mujeres ocuparon el 9,2% de las posiciones en las juntas directivas en el 2018. A su vez, Morrison (2021) confirma que el Perú alcanzó el puesto 90 de 153 países en materia de participación y oportunidad económica para las mujeres en el ranking global. Estos resultados explican la participación de mujeres profesionales en directorios empresariales, como caso de estudio en la región.

Otro factor que ha sido estudiado y reportado en investigaciones previas y que parece ser un patrón común en muchos países es la raza o etnia como condicionantes de la ubicación de las personas en los diferentes niveles organizacionales de las empresas. Lo anterior fue observado por Figueroa y Bustillos (2020) los cuales identificaron a la etnia con las que las mujeres se identifican como un factor que se relaciona de manera directa con la ubicación de las mismas en los puestos dentro de las empresas, por su parte Verona y Benítez (2019) se refirieron a la raza como otro factor que condiciona la presencia o no de las persona en los diferentes niveles de una organización, en muchos países a pesar de que existen leyes que penalizan la discriminación racial, es un problema que parece no tener solución inmediata, lo que se agrava en el caso particular de las mujeres. Lo anterior es consistente con la opinión de los encuestados respecto a que los estereotipos sociales son la principal causa de presencia de mujeres en puestos directivos, teniendo en cuenta que dichos estereotipos están ligados a condiciones sociales, rasgos étnicos, religión y raza. De igual forma existe la creencia de que los hombres y mujeres están hechos para diferentes funciones, por lo que los estereotipos referentes al género son condicionante fuerte para definir las funciones dentro de las empresas, algo que fue estudiado por Martínez y Bivort (2013) quienes consideran que los estereotipos tradicionales de género influyen de manera drástica en el mundo laboral y que a las mujeres les desfavorecen aspectos como la maternidad y el atractivo físico, con su consecuente influencia en el salario y prestigio profesional.

Igualmente, Zabludovsky (2015) indica que además de los patrones culturales de carácter general que están relacionados con la diferenciación entre hombres y mujeres en la sociedad, otro factor que explica la tendencia a oportunidades para las mujeres está relacionado con la propia cultura organizacional que tiende a reproducir los roles de diferenciación entre las tareas femeninas y masculinas. Avolio y Di Laura (2017) también concluyen que en América del Sur el acceso de las mujeres a los altos puestos directivos es muy limitado, y más aún su participación en los principales directorios, por lo que se deben combatir los prejuicios sobre las mujeres líderes, reducir la subjetividad de las evaluaciones de desempeño, asegurar una cantidad de posiciones representativa para las mujeres en los puestos directivos, mantener un equilibrio entre el número de hombres y mujeres en los equipos de trabajo y establecer políticas de recursos humanos que favorezcan la vida familiar, entre otras.

Los autores citados anteriormente no coinciden en sus resultados con lo obtenido en la presente investigación, como el reportado por Tresierra, Flores y Samamé (2016) quienes de forma empírica determinaron la no existencia de una influencia relevante de la presencia o no de mujeres en directorios en el desempeño financiero de empresas. Esta observación discrepa con las personas encuestadas en el presente estudio, ya que solo una consideró la relación entre la inclusión de mujeres en puestos directivos con la rentabilidad de la empresa. Como también lo expresaron Reyes y Medina (2016) no existe suficiente evidencia de una relación entre el género de los directores y el desempeño económico de las empresas, aun cuando algunas investigaciones sugieren que la presencia de mujeres en la directiva de las empresas puede ser ventajosa, sin embargo, a su juicio el género no es un factor que influya en el retorno sobre la rentabilidad de las empresas, lo que como ya se observó también es percibido en la presente investigación, pero sugieren que si influyen de forma positiva.

En concordancia a lo planteado en el párrafo anterior, Améstica Rivas, King Domínguez, Espinoza, y Daza (2020) en un estudio realizado para analizar cómo las mujeres influyen en la alta gerencia de empresas chilenas, concluyeron que para el año 2016, la presencia de la mujer en puestos directivos tuvo un efecto positivo y significativo en el rendimiento financiero de las mismas, encontrando que el aumento de mujeres en el directorio y las gerencias produjo un efecto positivo en las utilidades de las empresas que se tomaron para el estudio, así mismo para el año 2017 confirmaron la relación, con un efecto positivo y significativo de la presencia de las mujeres sobre la utilidad. Lo anterior es consistente con la opinión de los encuestados en la presente investigación donde la mayoría considera de rentabilidad económica la presencia de las mujeres en la bolsa de valores de Lima.

En otro estudio, Cruz (2018) concluyó que en las empresas que cotizan en la Bolsa de Valores de México, la presencia directiva masculina es alta dado que solo entre 3.8 y 8% de los puestos de dirección son ocupados por mujeres, lo que evidencia que es un fenómeno que se repite en diferentes países de Latinoamérica. Así mismo, al analizar la presencia de mujeres directivas en empresas colombianas que cotizan en Bolsas de Valores, Marrugo-Salas (2016) concluye que existe una muy baja presencia femenina y que según la tendencia no se percibe un cambio en el futuro. En este mismo orden de ideas, Mateos, Iturrioz y Gimeno (2009) observaron que el tamaño de la empresa es un condicionante importante para la presencia de mujeres en cargos directivos y de decisión, ya que en empresas grandes las mujeres tienen más dificultades para ocupar cargos directivos, en comparación con cooperativas y empresas pequeñas. Esto confirma en contraposición, que en la Región Lima Metropolitana es mayor la participación de las mujeres en empresas que cotizan en las Bolsas de Valores.

En el caso particular de la participación de las mujeres en puestos directivos en empresas peruanas, Flores, Avolio y Mollo (2018) concluyen que, aunque se evidencia que, existe un crecimiento porcentual de directoras mujeres en empresas peruanas desde el 2012, sigue siendo muy baja la participación femenina en las juntas directivas empresariales, sobre todo de las empresas que cotizan en la

Bolsa de Valores de Lima. Esto no está en concordancia con lo reportado en el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017) donde se observa que Perú tiene menos de 15% de sus empresas con al menos una mujer en cargos directivos, por lo tanto el 85% tiene participación activa de mujeres.

En Perú como el resto de América Latina se han promulgado leyes que promueven la igualdad de oportunidades laborales sin distinción de género, es claro que la participación de la mujer en las empresas sigue en crecimiento a nivel organizacional. La mayor cantidad de mujeres en cargos directivos y que involucran toma de decisiones en empresas se debe principalmente según Jaramillo y Ñopo (2020), al impacto de incentivar la participación de las mujeres en la reforma de proyectos de infraestructura que están siendo promovidos en el Perú como medida de reapertura económica por el Gobierno, para reactivar la productividad ante el impacto de la COVID-19 (Decreto Legislativo N. 1500), así como en el plan de empleo temporal Trabaja Perú.

El impacto de las mujeres en cargos directivos es un tema de debate, en esta investigación se observó que el principal impacto ha sido la reducción de la brecha de género imperante en las empresas y que esto pudiera causar una mayor sostenibilidad de las mismas en el tiempo, en concordancia con la opinión generalizada que evidenció el aumento en la rentabilidad de las empresas. De lo anterior también se concluye que esta tendencia de opiniones lleva a que se tenga una mayor participación de mujeres directivas en empresas grandes que cotizan en las Bolsas de Valores, y que esta tendencia siga en incremento para promover la inclusión de más mujeres profesionales en los directorios de las empresas peruanas.

Conclusiones

En el Perú como el resto de América Latina se han promulgado leyes que promueven la igualdad de oportunidades laborales sin distinción de género, es claro que la participación de la mujer en las empresas sigue estando limitada a cargos bajos e intermedios dentro de la jerarquía organizacional. La baja cantidad de mujeres en cargos directivos y que involucran toma de decisiones en empresas se debe principalmente a prejuicios sobre los diferentes roles que deben cumplir hombres y mujeres, lo que además se relaciona con el machismo que está arraigado no solo en el Perú, sino en toda la región.

Para la mayor inclusión de las mujeres profesionales en directorios empresariales, debe haber voluntad por parte de la alta dirección de las empresas y propiciarse un cambio de paradigma social y empresarial, más allá del aspecto legal, pues como ya se observó, las leyes de igualdad y no discriminación de géneros existen, pero en términos reales y prácticos se sigue teniendo baja presencia de mujeres en cargos de alta dirección en las empresas

Agradecimientos

Los autores agradecen al apoyo del Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Económicas y Financieras de la Universidad San Martín de Porres.

Referencias

- Abrahams S., Flabbi, L. Piras, C. (2016). Female Corporate Leadership in Latin America and the Caribbean Region: Representation and Firm-Level Outcomes. Washington, DC: BID.
- Amestica Rivas, L., King Dominguez, A., Espinoza, C. y Daza, M. (2020). Participación de la mujer en la alta dirección de empresas chilenas y su impacto en el desempeño financiero. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 16, 2, 248-266.
- Avolio, B., Di Laura, G. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL*, 122, 35-61.
- Ballakrishnen, S., Fielding Singh, P. y Magliozzi, D. (2018). Intentional Invisibility: Professional Women and the Navigation of Workplace Constraints. *Sociological Perspectives*, 62, 1, 23-41.
- Catalyst (2020). Quick take: Women on boards. 2015.
- Centrum PUCP, Women Ceo Y PwC. 2018. Primer Estudio sobre Mujeres Miembros de Directorios de las Empresas en el Mercado de Valores Peruano. Lima: Centrum
- Chavez, J., Soto, C., Garcia, P. y Pinares, R. (2017). Relación entre diversidad de género y desempeño financiero de empresas privadas en el Perú. Disertación (Maestría en Administración Estratégica de Empresas). Universidad Católica del Perú.
- Cruz, I. (2018). Desigualdad numérica entre hombres y mujeres en los consejos de administración en grandes empresas mexicanas. *Revista de estudios de género: La ventana*, 5, 47. 282-311.
- Figuerola, M., Bustillos, C. (2020.) Mujeres y liderazgo: Estudio de caso sobre las variables que influyen en el acceso a posiciones directivas en las empresas. [view/270](#)
- Flores, C., Avolio, B., Mollo, J. (2018). Mujeres Miembros de Directorios de las Empresas en el Mercado de Valores Peruano. Lima: CENTRUM Publishing.
- Gastiazoro, M. (2017). Inserción de las mujeres en las grandes firmas jurídicas de Argentina.
- Gino, F., Wilmoth, C. y Wood, A. (2015). Compared to men, women view professional advancement as equally attainable, but less desirable. *PNAS*, 112, 40, 12354-12359.
- Jaramillo, M. y Ñopo, H. 2020. Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú. Documento de investigación, 106. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo.
- Martínez, S. y Bivort, B. (2013). Los estereotipos en la comprensión de las desigualdades de género en educación, desde la psicología feminista.
- Marrugo Salas, L. (2016). El acceso de la mujer a cargos de toma de decisiones en las empresas colombianas que cotizan en bolsa. *Entramado*, 12, 1, 108-120.
- Mateos, R., Iturrioz, J. y Gimeno, R. (2009). La participación financiera y el papel de la mujer en la toma de decisiones de las sociedades cooperativas: los consejos de administración. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 18, 3, 65-82.
- Mateos, R. (2017). Mujeres y liderazgo empresarial: explorando la brecha de género en la cima. *femeris*, 2, 2, 53-80.
- Morrison, A. (2021). La participación laboral de las mujeres en el Perú: 10 mensajes clave y 6 recomendaciones de política. División de Género y Diversidad. Serie IDB-T N-2147.
- OIT. (2017). la mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso en América Latina y el Caribe. Washington D.C.: Organización Internacional del Trabajo.
- Pereda, M. (2020). La necesidad de establecer cuotas femeninas mínimas en directorios. disertación (maestría en gestión empresarial) - escuela de posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Quezada, S., Mendez, F., González, D. (2018). Rol del género femenino en el ámbito laboral: una figura comparada con el desempeño gerencial de la mujer a nivel de Latinoamérica. *revista killkana sociales*, 2, 4, 111-120.
- Reyes, B., Medina, A. (2016). la participación de mujeres y hombres en los directorios de las empresas más exitosas de Estados Unidos: ¿tiene alguna relación con el rendimiento de la compañía? *contabilidad y negocios*, 11, 22, 102-114.
- Rodríguez, M. (2017). Mujeres en las gerencias de Cartagena de Indias traspasando el techo de cristal. Cartagena de Indias: editorial universitaria.
- Ruiz, H. (2011). la equidad de género: de la evolución política, social y educativa de la mujer, hasta la participación empresarial actual. *Revista nacional de administración*, 2, 2, 7-30.
- Terjesen, S., Barbosa, E. y Morais, P. (2016). Does the presence of independent and female directors impact firm performance? a multi-country study of board diversity. *journal of management and governance*, 20, 3, 447-483.
- Tresierra, A., Flores, C. y Samame, X. (2016). La presencia de la mujer en el directorio y su relación con el desempeño financiero de la empresa. *innovar. revista de ciencias administrativas y sociales*, 26, 59, 101-117.
- Verona, M. y Benítez, S. (2019). Presencia de mujeres en el consejo de administración y rechazo al acoso/discriminación por razón de raza, en el código ético de las empresas cotizadas en la bolsa española. *trascender, contabilidad y gestión*, 12, 22-43.
- Zabludovsky, G. (2015). Las mujeres en los ámbitos de poder económico y político de México. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 60, 223, 61-94.
- Zehnder, E. (2016). Latin American board diversity analysis. 2016.



Tablas

Tabla 1. Descripción de las preguntas realizadas y sus alternativas de respuesta

No.	Pregunta	Alternativas de respuesta
1	¿Cuáles son los factores influyentes de participación de la mujer en los directorios empresariales peruanos?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mitos y/o estereotipos sociales 2. El machismo 3. Falta de políticas en la igualdad de géneros 4. Falta de capacitación 5. La discriminación 6. El acoso laboral
2	¿Qué se requiere para lograr una mayor participación de las mujeres en los directorios empresariales peruanos?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Compromiso y mayor impulso desde los CEOs y alta gerencia 2. Cambio de paradigmas sociales 3. Promoción de leyes que consideren su participación 4. Políticas para empoderamiento femenino desde las escuelas 5. Otros
3	¿Cuál es el impacto que tendría que tener la participación de la mujer en los directorios empresariales peruanos?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reducción de desigualdad de género 2. Mayor sostenibilidad en el tiempo de la empresa 3. Todas las alternativas 4. Mayor innovación 5. Mayor empleo femenino 6. Otros 7. Mejora de rentabilidad de una empresa
4	¿Estás de acuerdo, que las empresas con mayor participación femenina a niveles de juntas directivas empresariales y en altos puestos ejecutivos presentan mayores retornos económicos?	SI NO
5	¿Considera usted importante promover la participación activa de la mujer en los directorios empresariales peruanos?	SI NO
6	¿Está de acuerdo que, en el órgano rector y promotor del Mercado de Valores, la presencia laboral profesional femenina evidencia incremento de participación frente a profesionales masculinos?	SI NO
7	¿Está de acuerdo que, en la Bolsa de Valores de Lima, la presencia laboral profesional femenina evidencie incremento de participación frente a los profesionales masculinos?	SI NO