

Cómo romper los techos de cemento y de cristal

Aunque las mujeres ocupan la mitad de los cargos directivos intermedios, muy pocas consiguen superar ese nivel. De hecho, menos del cinco por ciento de las empresas del Fortune 500 están dirigidas por mujeres. Nuria Chinchilla y Esther Jiménez explican cómo y por qué las compañías deberían fomentar una mayor presencia de mujeres en la alta dirección.



1 de julio de 2016

Por [Nuria Chinchilla](#) y [Esther Jiménez](#)

Michelle, analista financiera de una multinacional líder, creía que lo estaba haciendo todo bien. Durante sus diez años en la empresa, se había esforzado por desarrollar sus capacidades de liderazgo, había recibido evaluaciones de rendimiento excelentes y había informado a la dirección de su deseo de ascender. A pesar de ello, la dejaban de lado cada vez que surgía una oportunidad. Frustrada, se preguntaba si profesionalmente iba a quedar atrapada en ese compás de espera.

Por desgracia, su situación dista mucho de ser una excepción. Aunque las mujeres ocupan la mitad de los cargos directivos de nivel intermedio, la mayoría permanecen ahí, atascadas. En las empresas del S&P 500, solo el 25% ascienden a puestos superiores y apenas el 20% llegan al consejo de administración. Un dato aún más revelador de la escasez de liderazgo femenino es que menos del 5% de las empresas del Fortune 500 tienen a una mujer como CEO.

El debate sobre los obstáculos y las desigualdades que sufren las mujeres en las empresas no es nuevo. ¿Por qué cuesta tanto que la igualdad de oportunidades pase de ser tema de conversación a una realidad?

Este artículo expone algunos de los pasos necesarios para que las mujeres estén mejor representadas. Como muestra la investigación, las empresas globales pueden salir beneficiadas en numerosos aspectos si apuestan por la diversidad y el equilibrio de hombres y mujeres en sus plantillas. Considerando que los mercados son cada vez más competitivos y están más globalizados, y que las mujeres impulsan la mayor parte del consumo, una mayor presencia de talento femenino se antoja vital para la supervivencia de las empresas, además de ser una cuestión de justicia y valores humanos.

Una versión de este artículo se publica en la revista [IESE Insight 30](#) (T3 2016).

Este contenido es exclusivamente para uso individual. Si deseas utilizar este material en clase, puedes adquirir las copias que necesites tanto de “[Cómo romper los techos de cemento y de cristal](#)” (ART-2889) como de la [revista completa](#) en formato PDF mediante IESE Publishing.

Gracias por leer  **IESE** insight
Para descargar el contenido haz clic en el botón de abajo

www.iese.edu/es/insight