

MUJERES EMPRESARIAS

DESAFÍOS POST COVID-19



**Raúl Diez
Canseco Terry**

Ex vicepresidente de la República
y Fundador Presidente
del Grupo Educativo USIL



Marlen Estévez Sanz

Fundadora y presidenta de
Women in a Legal World



Gabriela Fiorini Travi

Presidenta del Gremio de
Turismo de la Cámara de
Comercio de Lima



Tomás Poveda Ortega

Vicepresidente ejecutivo de la
Corporación Educativa USIL para
Oriente Medio y Europa



Marina Bustamante Méjico

Presidenta de la Comisión de
Desarrollo de la Mujer Empresaria
de la Cámara de Comercio de
Lima



UNIVERSIDAD
SAN IGNACIO
DE LOYOLA

25
Años

MUJERES EMPRESARIAS

DESAFÍOS POST COVID-19



UNIVERSIDAD
SAN IGNACIO
DE LOYOLA

25
Años

**MUJERES EMPRESARIAS
DESAFÍOS POST COVID-19**

© Raúl Diez Canseco Terry
Primera edición, setiembre 2020

© De esta edición
Universidad San Ignacio de Loyola
Fondo Editorial
Calle Toulon 330, La Molina
Teléfono: 3171000, anexo 3705

Director: José Valdizán Ayala
Editor: Rafael Felices
Asistente de edición: Rosario Dávila
Diseño y diagramación: Enrique Bachmann, Sergio Pastor
Colaboradores: María Olivera, Claudia Rengifo, Livia Varas

Las fotografías fueron descargadas de *Shutterstock*

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú
N° 2020-06149

Setiembre 2020

Tiraje 150 ejemplares

Impresión
Publicaciones USIL
Av. Paul Poblet Lind s/n, Sub Lote B, Parcela 1,
Fundo Carolina, Pachacámac.

Se autoriza la reproducción total o parcial de este libro, por
cualquier medio, respetando los créditos del Fondo Editorial.

ÍNDICE

RAÚL DIEZ CANSECO TERRY Igualdad de oportunidades	10
TOMÁS POVEDA ORTEGA Capacidad y resiliencia	20
MARLEN ESTÉVEZ SANZ Igualdad sostenible	26
MARINA BUSTAMANTE MÉJICO Optimismo, fe y fortaleza	36
GABRIELA FIORINI TRAVI Capacidad, disciplina y visión	42
REFLEXIONES FINALES	52
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54



El jueves 17 de setiembre de 2020 se realizó el foro digital “Mujeres empresarias: desafíos post COVID-19”, organizado por la Universidad San Ignacio de Loyola por los 25 años de su creación. En el evento participaron empresarias de España y del Perú, quienes analizaron los pros y los contras que ha traído la pandemia para el desenvolvimiento de sus actividades, y esgrimieron algunas recomendaciones tendientes a abrir el mercado hacia nuevas posibilidades de desarrollo en la difícil coyuntura producto de la crisis sanitaria.

En la reunión disertaron la fundadora y presidenta de Women in a Legal World (WLW), Marlen Estévez Sanz; la propietaria de Renzo Costa y presidenta de la Comisión de Desarrollo de la Mujer Empresaria de la Cámara de Comercio de Lima (CCL), Marina Bustamante Méjico, y la gerente general de Restaurantes Punta Sal y presidenta del Gremio de Turismo de la CCL, Gabriela Fiorini Travi. Además, se contó con la presencia de Raúl Diez Canseco Terry, ex vicepresidente de la República y Fundador Presidente del Grupo Educativo USIL, y de Tomás Poveda Ortega, vicepresidente ejecutivo de la Corporación Educativa USIL para Oriente Medio y Europa.







**RAÚL DIEZ
CANSECO TERRY**

Ex vicepresidente
de la República
y Fundador Presidente
del Grupo Educativo USIL

**IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES**

El rol de las mujeres en lo económico y en lo social es gravitante. Cuando reflexionamos sobre su performance a través de la historia, podemos definir esta con una sola palabra: coraje. Fueron las mujeres quienes lucharon desde el siglo XIX para lograr su derecho de ir a la escuela para aprender a leer, y las que, a comienzos del siglo XX, y a lo largo de la primera mitad de ese siglo, conquistaron su derecho a votar y a ser electas.

En los años 1950, solo una de cada cinco mujeres participaba en el mercado laboral, mientras que, en el 2014, la región ya sentía los avances logrados con la incorporación de la mujer en la educación y con la conquista de sus derechos políticos y sociales. En aquel momento, cuatro mujeres en América Latina habían sido electas como presidentas: Laura Chinchilla en Costa Rica, Cristina Kirchner en Argentina, Dilma Rousseff en Brasil y Michelle Bachelet en Chile.

En promedio, las tasas de participación laboral de las mujeres en América Latina pueden llegar al 50% en Guatemala y al 80% en Perú y Uruguay. Es un avance, sin duda, pero si

queremos ser justos, hay más retos que conquistar cuando hablamos de la brecha de género.

Veamos algunas cifras que reflejan cómo la pandemia ha afectado al género femenino. Cifras proporcionadas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) calculan que 527 millones de mujeres trabajan en los cuatro sectores económicos que más han sufrido durante esta pandemia: los servicios de alojamiento y alimentación, las actividades inmobiliarias, empresariales y administrativas, la manufactura, y el comercio mayorista y minorista. Ninguna de estas actividades (excepto las labores administrativas y de oficina, que son muy pocas) se pueden realizar a distancia.

Asimismo, 740 millones de mujeres trabajan en la economía informal. Y otro dato importante, que debería resultar en un homenaje a las mujeres del planeta, es que el 70% del personal sanitario mundial está conformado mayoritariamente por mujeres, quienes se encuentran en la primera línea de lucha contra la COVID-19.

De acuerdo con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), se esperaba que entre los años 2019 y 2021, antes de que se iniciara la pandemia, la tasa de pobreza entre las mujeres disminuyera al 2,7%. Hoy, sin embargo, se prevé un triste y preocupante aumento del 9,1% debido a la crisis y sus consecuencias. El dato concreto expresa que, por cada 100 hombres de 25 a 34 años que vivan en pobreza extrema en el 2021 (con US\$ 1,90 o menos por día), habrá 118 mujeres en la misma situación.

La fuerza del emprendimiento femenino

En el país, el 34,7% de los hogares tienen como jefa a una mujer, mientras que el 42% de la Población Económicamente Activa (PEA) es femenina. De dicho total, el 39,6% son trabajadoras dependientes y el 37,6% trabajadoras independientes, el 15,3% laboran para algún familiar y no reciben remuneración, y el 4,9% son trabajadoras del hogar.

Por otra parte, es interesante notar cómo va creciendo la agricultura dentro de la actividad económica peruana, debido a que es un trabajo calificado que cada vez es mejor remunerado. Actualmente, el 2,8% de las mujeres se desempeñan en el rubro del comercio, pero ya el 20,8% lo hacen en la agricultura. En efecto, muchas mujeres han sido calificadas y participan en el desarrollo agroexportador nacional.

Sobre la informalidad, en Bolivia, Guatemala y Perú, el 83% de las mujeres tienen empleos informales. Esto significa, lamentablemente, que carecen de programas de seguridad social y de una pensión a futuro. Este es un déficit presente en la región pues, en muchos de nuestros países, el salario de una mujer se entiende como algo complementario. Así, de manera equivocada, hay quienes consideran que ciertas empresas o tareas son mejor realizadas por hombres.

En cuanto al emprendimiento, por el contrario, las cosas son muy positivas. En el Perú, la mujer se viene abriendo un gran espacio en dicho ámbito, así como en la actividad empresarial. Las regiones donde existe una mayor

participación femenina en la creación de empresas son Tumbes (60%), Moquegua (59%), Piura (58%), Cusco y Tacna (57%).

¿Y en qué rubros se desempeñan principalmente nuestras mujeres emprendedoras? Ellas se encuentran en los salones de belleza (73%), en los servicios de comidas y bebidas (63%), en el comercio al por menor (63%) y en el comercio al por mayor (60%). Asimismo, cifras publicadas por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en el año 2018 indican que, en el novísimo sector de las empresas *fintech*, que reúne a las *startups* dedicadas a servicios financieros basados en las nuevas tecnologías, las mujeres de Uruguay y Perú son las líderes.

Otro dato valioso es que, a nivel mundial, una de cada tres empresas pequeñas, medianas o grandes es propiedad de mujeres o es dirigida por mujeres, y esta participación va creciendo año a año. Hay innumerables historias de éxito en América Latina que nos permiten imaginar, a futuro, un ecosistema más equitativo. Cabe también destacar que, en nuestra región, el 45% del total de investigadores son mujeres, cifra que representa casi el doble de la tasa mundial en ese rubro, que es del 28%. En el Perú, de los 4343 investigadores identificados por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC), el 30,8% son mujeres.

Barreras por superar

Se presentan varios retos para las mujeres empresarias del Perú. El primero: la discriminación. En este punto debemos reexaminar el comportamiento en casa y los planes de estudio en las escuelas para eliminar, desde allí, las pequeñas diferencias y los prejuicios sexistas. Es en los colegios en donde deberíamos empoderar mucho más a las mujeres.

El segundo problema es el acceso al crédito para emprender. Las mujeres están cambiando, cada vez más, la idea de que el tema bancario, empresarial y de negocios es cosa de hombres. En general, hay más credibilidad en cuanto a que las mujeres sean destinatarias y líderes en el manejo del crédito. Por ejemplo, Juntos es un programa estatal en el que la mujer es quien administra el dinero, no los hombres. Según los estudios y estadísticas del mismo, ellas consiguen incluso generar ahorros, los cuales utilizan para emprender pequeños negocios.

Otro aspecto importante es la brecha digital. Aquí se presenta un gran reto para el Perú, porque existe una inmensa brecha de género en lo que respecta al acceso a internet. En muchas comunidades, las mujeres tienen 50% menos posibilidades que los hombres de acceder a los servicios en línea, y entre 30% y 50% menos posibilidades de usar internet. Esto debe cambiar.

Las mujeres se enfrentan a muchas barreras, incluyendo la falta de conocimientos técnicos. No obstante, hoy en día, gracias al *boom* de la educación superior, podemos observar que universidades como la USIL tienen un 1% más de mujeres que de hombres dentro de su población. Ello hace notar que, en este siglo XXI, la mujer es cada vez más emprendedora, más preocupada y más consciente de sus estudios.

Muchos países y entidades vienen desarrollando aplicaciones e iniciativas exclusivas para mujeres emprendedoras. En Uruguay existe el programa Más Emprendedoras; en Chile, el S Factory; mientras que el Banco Santander cuenta con su Red de Emprendedoras. Asimismo, WeXchange es una plataforma de contacto entre emprendedoras y mentores o inversionistas. Por nuestra parte, en la Universidad San Ignacio de Loyola hemos desarrollado la incubadora y aceleradora de negocios USIL Ventures, donde cada vez tenemos más mujeres emprendedoras con proyectos importantes. Lo que hacemos es darles orientación y el respaldo necesario para que logren el éxito.

Aguerridas, atrevidas y competitivas

Las mujeres solo necesitan igualdad de oportunidades para competir. La experiencia nos ha demostrado que, cuando las mujeres peruanas ingresan al ecosistema del emprendimiento, son aguerridas, atrevidas y competitivas; ellas saben lo que quieren y constantemente se proponen metas. En este caso, la pregunta no es quién les va a permitir realizar sus emprendimientos, sino ¡quién las va a poder detener!

Recordemos algo que sucedió hace muchos años en Bangladesh, en donde el emprendedor Muhammad Yunus desarrolló todo un sistema de financiamiento para los pobres. ¿Saben a quiénes organizó? A las mujeres. Por otro lado, hoy que el Gobierno del Perú vive una situación muy compleja debido a la corrupción, vemos cómo la mujer se abre paso con luz propia en el fortalecimiento institucional del país.

Reflexionemos juntos sobre nuestras madres coraje. De ellas aprendemos que no hay obstáculo –por más grande que así lo sintamos– que no podamos superar. Dedicuemos este encuentro a esas mujeres poderosas y fuertes que nos sacan adelante.

Intervención

En el Perú pareciera que la brecha de género no es un problema muy acentuado, dado que, si bien no hemos elegido presidentas, sí contamos con ministras de Estado, mujeres que dirigen instituciones académicas y grandes empresarias. ¿Cuál es su percepción al respecto?

En el Perú se están dando circunstancias, e incluso leyes, que promueven la participación femenina en las esferas de poder. Por ejemplo, uno de los requisitos de las próximas elecciones es que, si el candidato a la Presidencia de la República es hombre, el candidato a primer vicepresidente debe ser una mujer; y si se tiene una candidata a la Presidencia, el candidato a primer vicepresidente debe ser un hombre. En el Congreso se ha producido un debate al respecto, incluso en cuanto a la alternancia de género en la lista parlamentaria.

Considero que ha habido un cambio fundamental en el Perú debido a la corrupción. Así, dentro de las fuerzas policiales, las estadísticas señalan que, en las calles, la presencia de una mujer policía impone mucho más respeto y autoridad que la de un policía varón.

En tanto, la COVID-19 ha desnudado una serie de situaciones, la primera de las cuales es la necesidad de tener recursos humanos calificados. En tal sentido, resulta importante notar

cómo la cantidad de opciones que brindan las universidades y las instituciones de educación superior es mucho más amplia, por lo que hay más mujeres estudiando.

En cuanto al sector empresarial, se ha ido despejando la diferencia entre el hombre y la mujer. En el rubro de la gastronomía, por ejemplo, en el pasado hablábamos de los chefs y los cocineros, y ahora las cosas son distintas. Además, la especialidad de la pastelería, que se ha abierto paso en el mundo, es liderada por mujeres.

En nuestro país están cambiando las cosas, pero es necesario hacer cambios en cuanto a la pobreza y a la vida en el campo. Ese es el gran reto de los peruanos y del Estado, que no ha cumplido su función a cabalidad. Esperamos que durante el nuevo gobierno que tendremos desde el próximo 28 de julio no solo se eliminen las diferencias, sino que utilicemos la única herramienta capaz de erradicar la pobreza y lograr la igualdad de género: la educación.



**TOMÁS POVEDA
ORTEGA**

Vicepresidente ejecutivo de la
Corporación Educativa USIL
para Oriente Medio y Europa

**CAPACIDAD
Y RESILIENCIA**

El Grupo Educativo USIL es un ejemplo de integración de mujeres en su organización, en todas las escalas, desde su Presidenta Ejecutiva, Luciana de la Fuente, quien cumple un papel fundamental en la toma de decisiones respecto al rumbo que está adoptando el grupo. Con ella trabajamos intensamente, desde hace algunos años –y particularmente en este tiempo–, en la educación digital. Asimismo, USIL cuenta con el profesionalismo de mujeres en áreas clave, como la responsabilidad social y su proyección internacional.

Sin duda, las mujeres se han incorporado al mercado laboral. No obstante, aún existen barreras para la participación femenina en ciertos espacios en donde ellas pueden jugar un rol trascendental ocupando puestos directivos. Esto se viene cumpliendo en USIL de manera natural, no forzada, porque siempre hemos sido conscientes de lo mucho que las mujeres pueden aportar a la sociedad y a las empresas.

Por otro lado, si hablamos de emprendimiento, hacen falta más mujeres emprendedoras, aunque no en el Perú. Cuando era director de Casa de América, recuerdo las actividades que

realizamos con mujeres de éxito. La emprendedora peruana es un ejemplo no solo para la comunidad iberoamericana, sino para el mundo, por su capacidad, su fortaleza de trabajo y esa resiliencia tan importante en sociedades que han sufrido dificultades. Eso ha hecho que la mujer peruana sea aguerrida y fuerte. En España echamos en falta tener más mujeres emprendedoras, y hoy, en este foro, tenemos la experiencia de una de ellas, Marlen Estévez.

Más mujeres en carreras técnicas

También es importante promocionar que más mujeres estudien carreras técnicas, sobre todo las ingenierías, que corresponden a un ámbito en donde ellas pueden ofrecer valor sustancialmente y en donde hay un espacio para que tengan mayor presencia. Y tomemos en cuenta que existen otras áreas del conocimiento y del mundo profesional, como el rubro biosanitario o el sector jurídico, donde las mujeres pueden ejercer el liderazgo.

El perfil de un emprendedor o emprendedora, o de un empresario o empresaria, es el que más destaque por su capacidad de contribuir a la sociedad y a la economía productiva.

Y emprender no solo es crear empresa, sino dejar que el ser humano tenga la capacidad y la libertad de desarrollarse en ámbitos muy distintos. Por ejemplo, Marlen Estévez formó en España, hace tres años, junto con un grupo de juristas muy notables, la asociación Women in a Legal World, que

es un ejemplo de absoluto éxito y un referente en España y en el planeta.

Ella es panelista y conferencista en diversos foros internacionales, y en esta asociación ha logrado aunar a mujeres que se desempeñan profesionalmente no solo en el sector jurídico, sino que destacan ocupando roles vitales en el Gobierno de España, en el mundo empresarial, entre otros.

USIL y Women in a Legal World

Tuve oportunidad de presentar a Marlen con Raúl Diez Canseco en un encuentro en Washington, y allí pensamos en unir esfuerzos y trabajar juntos para que el ejemplo de Women in a Legal World, el éxito de Marlene en España, sea replicado en Latinoamérica.

Hoy estamos por firmar un convenio de colaboración entre USIL y Women in a Legal World para llevar a cabo distintas actividades educativas y de tutorización de jóvenes mujeres peruanas destacadas, quienes podrán recibir la formación de mujeres españolas exitosas y compartir experiencias con ellas.

Nos queda mucho camino por recorrer, y estoy convencido de que la alianza que estamos tejiendo hoy no solo va a permitir que España y Perú, y sus respectivos continentes, estén cada día más unidos, sino que contribuiremos con un elemento tan importante, como es que la mujer se desarrolle



en toda su potencialidad en aquellos ámbitos donde aún no ha sido posible en vuestro país.

El conocimiento y el liderazgo de Marlen, tanto como el de Women in a Legal World, junto con el componente educativo y la capacidad institucional de USIL en Latinoamérica, permitirán llegar lejos, haciendo que mujeres y hombres caminen de la mano para construir un mundo mejor y más integrado.



**MARLEN ESTÉVEZ
SANZ**

Fundadora y presidenta de
Women in a Legal World

**IGUALDAD
SOSTENIBLE**

En Women in a Legal World (WLW) cada quien intenta, desde su ámbito de actuación, trabajar para que se haga respetar nuestro lema: "Liderar inspirando y aprender enseñando". Hace tres años constituimos esta asociación sin ánimo de lucro en España, pero con envergadura internacional, para promocionar a puestos directivos a las mujeres del sector jurídico. Nace de forma transversal a este porque no solo reúne a abogadas, sino a fiscales, juezas, notarias, catedráticas, mujeres del ámbito de la comunicación, etcétera, que tienen una relación dentro del mencionado sector o que trabajan en él.

Desde el principio buscamos conectar a esas mujeres para que sirvan como puntos de referencia a las nuevas generaciones y conseguir, vale la reiteración, que cada vez haya más mujeres en los puestos directivos. Para eso hemos organizado diversas actividades, la primera de ellas a través de programas de *mentoring*, llegando a acuerdos con distintas universidades del mundo, pues consideramos que la formación es la base de cualquier iniciativa. Por ejemplo, hemos firmado convenios de colaboración con

universidades de Estados Unidos, y ahora lo haremos con la Universidad San Ignacio de Loyola. Son programas en los que nuestras directivas acompañan, en su proceso formativo, a las estudiantes de los últimos años y, también, a las que están comenzando su carrera.

Cuestión de visibilidad

Por otro lado, WLW ha organizado varias actividades de formación para tratar de darles visibilidad a estas mujeres, de tal manera que haya más mujeres en los paneles, ya que en muchas ocasiones hacían falta sus experiencias y opiniones en distintas mesas redondas para tenerlas como referentes.

Asimismo, hemos desarrollado foros y programas dirigidos a fomentar que cada vez haya más mujeres consejeras en los comités directivos. En unos días, y gracias a la colaboración del Parlamento Europeo, lanzaremos uno de esos primeros foros, donde mujeres que se ubican en las primeras posiciones y en puestos de responsabilidad en el ámbito internacional compartirán con nosotros sus experiencias y qué les ha llevado a ostentar dichas funciones.

Con el mismo objetivo –porque lo que no se comunica no existe– se han instaurado los Premios Women in a Legal World, bajo la presidencia de Su Majestad la reina, para premiar a aquellas mujeres que cada año han destacado por una labor específica (a nivel nacional e internacional) y a las

empresas que vienen trabajando muy conscientemente por la igualdad, como sería ahora el caso de la USIL.

Igualmente, WLW está realizando distintos programas de consejeras y estudios, porque los datos son clave y constituyen el petróleo del siglo 21, por lo cual no podemos seguir avanzando sin datos que sustenten nuestra opinión. Precisamente Raúl Diez Canseco y Juan Carlos Mathews han demostrado con datos que es fundamental, que es una cuestión de economía y eficiencia –ya no de justicia–, el hecho de que haya cada vez más mujeres en puestos de responsabilidad, por su talento y porque ayudan a que las empresas tengan mejores resultados y, por ende, se generen más beneficios.

El reto “20-20” y las alianzas

Tenemos que combatir la brecha salarial. En tal sentido, uno de nuestros principales retos del 2020 es el denominado “20-20”, cuyo fin es que haya un 20% más de mujeres en los puestos directivos. Esto significa que, dependiendo de la posición en la que cada uno se encuentre, buscamos su compromiso y el de la sociedad civil para trabajar en esa línea ascendente. Lo importante no es de dónde partamos, sino que vayamos remando juntos en el camino hacia la igualdad y hacia eliminar las brechas.

De otra parte, hoy nos une a todos la crisis mundial por la COVID-19, y lo que hemos demostrado las mujeres y la sociedad civil es un gran coraje, estableciendo iniciativas

que han puesto un granito de arena para superar esta situación. Se han efectuado diversos webinars y se han desarrollado vías jurídicas, aportando ese conocimiento jurídico desde distintos ángulos para, por ejemplo, ‘traducir’ lo que el legislador hace muchas veces casi indescifrable al ámbito empresarial.

Además, WLW ha creado bastantes alianzas, porque nadie puede conseguir un objetivo solo; debemos estar unidos remando en esta nueva dirección. La crisis actual nos ha llevado a firmar varias alianzas a nivel nacional e internacional. Entre ellas hay una muy simbólica, con Women Startup, una asociación de mujeres emprendedoras, pues necesitamos aunar el emprendimiento con la seguridad jurídica. Y aquí hemos creado redes de colaboración, donde unas mujeres apoyan a otras mujeres.

Nuevas tecnologías e igualdad sostenible

Nuestra asociación ha trabajado activamente en el campo de las nuevas tecnologías. Algo que la COVID-19 ha puesto sobre la mesa es el teletrabajo, que no va a ser posible sin medidas que ayuden a la conciliación. A propósito, estamos participando en consultas públicas, dándole nuestra opinión al Gobierno, para ayudar a regular el cambio relativo a ese nuevo modo de trabajar a raíz de la pandemia.

Mediante una declaración de 12 principios o 12 causas, WLW quiso impulsar todo el aprendizaje logrado con el confinamiento para que pudiera servir de referencia al sector público y pusiera de manifiesto, asimismo, la unidad del sector privado con la sociedad civil en algunos objetivos comunes, tales como la corresponsabilidad, la necesidad de estar formados en nuevas tecnologías, de que haya confidencialidad a la hora de teletrabajar y de combatir esa brecha para que el teletrabajo no conlleve que la mujer, aparte de las cargas que ya padecía, tenga ahora más problemas al trabajar desde casa.

Todo esto nos ha llevado, por último, a hablar del concepto de la igualdad sostenible. Porque, al final, cada uno de nosotros viene trabajando por acelerar ese cambio de la mano con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Y si hay una palabra que se reproduce hasta en más de 240 ocasiones en la carta de los ODS es la sostenibilidad, mientras que la igualdad también es innata a ellos.

Intervención

Hay una data estadística de América Latina que alude a una correlación fatal: “Mujer exitosa en el ámbito laboral, mujer divorciada”. ¿Cómo lograr que tal correlación no exista? ¿Por qué el éxito empresarial tendría que estar reñido con el éxito familiar? Una segunda pregunta es sobre qué iniciativas de derecho comparado, de igualdad de género, funcionan en otros países.

En cuanto a la primera interrogante, hombres y mujeres son iguales ante la ley, y también tienen que serlo en sus carreras profesionales; es algo por lo cual debemos abogar como país, sociedad, empresa o institución educativa. Hay un hecho inevitable: la mujer queda embarazada y es la que tiene los niños. Pero, a partir de ahí, es importante apostar por una corresponsabilidad.

El éxito profesional no debe impedir el éxito familiar; es cuestión de trabajar en equipo con la pareja que uno ha elegido y que es fundamental para hacer juntos ese ‘viaje’. No se trata de tener roles muy definidos; al final, cada familia es un mundo y decide cómo se organiza. Además, a lo largo de la carrera profesional, los roles pueden ir cambiando. Entonces, no veo una razón lógica para que no se produzca dicho éxito paralelo.

No obstante, aún hay muchos casos de mujeres exitosas que, para llegar a donde están, han tenido que dejar de lado

otras facetas. No podemos pretender ser supermujeres, perfectas; eso no existe en ninguno de los ámbitos. Es ahí donde veo esa igualdad y el poder ir apostando, en cada momento, por una de las carreras en función de las oportunidades que se vayan plasmando en el camino.

Con respecto al derecho comparado, una iniciativa en la que estamos trabajando es el informe de diversidad en materia no financiera. Hace unos años, en la Unión Europea, se dictó una directiva para darles un ‘empujón’ a las empresas con el fin de que hubiera más mujeres en puestos directivos. Hoy los empresarios se toman su tiempo para mirar otros perfiles femeninos que, a lo mejor, no están a mano porque no se conocen debido al tema de la visibilidad. Considero, sin embargo, que esto se debe hacer bajo una premisa básica: la meritocracia. No sirve de nada que se coloque a mujeres en puestos directivos si no están igual de preparadas que los hombres.

En España hemos elaborado un “Informe de diversidad” que realiza un profundo análisis de derecho comparado sobre cuáles son, a nivel mundial, las prácticas más eficaces para que haya más mujeres en puestos directivos. No olvidemos que las cosas se cambian desde el poder y desde los puestos de responsabilidad. Y ahí requerimos los dos puntos de vista: el de los hombres y el de las mujeres, que son complementarios.



Quiero terminar con una reflexión: sin duda, la mujer jugará un rol muy importante en esta época de cambios que recién comienza. Por tanto, ahora más que nunca, el mensaje que debemos lanzar es el de unidad y el de alianzas, porque habrá mucho que reconstruir, mucho que regular, y ese cambio lo tenemos que acelerar y producir juntos.



MARINA BUSTAMANTE MÉJICO

Propietaria de Renzo Costa
y presidenta de la Comisión
de Desarrollo de la Mujer
Empresaria de la Cámara de
Comercio de Lima

OPTIMISMO, FE Y FORTALEZA

La crisis que atravesamos nos está golpeando a todos, tanto a hombres como a mujeres. Las mujeres nos abocamos al cuidado directo de nuestros hijos, de las personas vulnerables, de los ancianos, y ello también afecta nuestro desempeño laboral. Somos multifuncionales, estamos entrenadas para afrontar las dificultades, los altibajos y los momentos de crisis como el que hoy vivimos. Somos dadoras de vida y pilares del núcleo familiar. Nuestra sensibilidad hace que entreguemos el corazón a nuestras empresas.

Actualmente vemos el dolor y la muerte en nuestro día a día, y las estadísticas tienen ahora una dimensión diferente, por lo que las empresas emprenden acciones de responsabilidad social, un área que casi siempre es liderada por una mujer. En Renzo Costa trabajamos con las mujeres del penal Virgen de Fátima y, aunque en este momento difícil hemos cerrado las plantas de producción debido al riesgo de contagio por

la COVID-19, podemos decir que es gratificante laborar con ellas dentro de las prisiones, donde hacen un trabajo bastante fino. Por ejemplo, elaboran bolsos con diseños que representan a los distintos lugares del Perú, artículos que han tenido bastante acogida entre los consumidores.

Al inicio, mucha gente tenía cierto prejuicio con los trabajos que se realizan en los penales; sin embargo, después han cambiado de opinión porque les hemos explicado que esas mujeres buscan darles otro sentido a sus vidas y, por tal motivo, podrían lograr un cambio radical con su trabajo. Dicha labor informativa la desarrollamos con el apoyo de la Cámara de Comercio de Lima.

El mejor momento para la creatividad

Las mujeres fomentamos la unión, lo cual fortalece a nuestras empresas, a las que llevamos adelante con energía y tenacidad. Hoy, más que nunca, nos inclinamos por la sostenibilidad, y nuestras gestiones y decisiones necesitan ser rápidas frente a esta situación. En el caso de Renzo Costa, desde hace cuatro años apostamos por el *e-commerce*, la venta *online*. Por suerte, ello nos mantiene a flote.

Ante una crisis, tenemos que buscar las oportunidades para salir adelante. Existe un dicho que reza: “Cuando hay crisis, muchos lloran y otros venden pañuelos”, el mismo que podría aplicarse a las mujeres peruanas, pues somos las que enfrentamos las cosas con optimismo, fe y fortaleza,

vendiendo nuestros pañuelos, ya que somos creativas y, de una u otra forma, buscamos la salida para luchar contra las dificultades que se nos presentan en la vida.

Esta crisis significa una oportunidad. Hemos detenido nuestros relojes, pero eso nos ha servido para meditar y reflexionar. Es el momento de reinventarnos y de llevar a cabo los cambios que antes no habían sido posibles. Quizá es un momento en el que nos hemos vuelto más cuidadosas con el dinero, mientras que antes concretábamos nuestras ventas y teníamos buenos recursos. Sin embargo hoy, cuando estamos en tiempos de escasez, debemos cuidar y enfrentar la situación y, a la par, nuestras finanzas deben ser bien dirigidas.

Teletrabajo y planificación

De otro lado, el tema del teletrabajo es muy importante para las mujeres porque nos permite operar desde nuestros hogares, incluso con mayor eficiencia, pues no perdemos tiempo en movilizarnos. Con organización, dedicándole un tiempo a nuestro hogar y otro a nuestro trabajo, es posible manejar con éxito ambos aspectos.

Estamos en el mejor momento para efectuar cambios, planificar y cuidar nuestros recursos. Para salir adelante debemos tener fuerza de voluntad y ganas de cambiar. El Perú ha sufrido muchas situaciones difíciles y, si bien se acerca una etapa de incertidumbre, tengo la plena seguridad de que superaremos las vicisitudes.

Comparto las ideas de crecimiento de la Cámara de Comercio de Lima, y valoro el apoyo y refuerzo que esta le brinda a la mujer empresaria peruana, pero también es importante hacernos cargo del aprendizaje y del conocimiento.

Sigamos adelante con esperanza e ilusión. Soy una mujer resiliente, emprendedora y emergente, que ha comenzado desde abajo. No me asusta caer porque conozco el fondo y sé cómo escalar. Todo es posible en esta vida.

Intervención

Usted estudió la carrera de Psicología en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y, mientras desarrollaba su primer taller en Renzo Costa, estudió Arte en la Escuela Nacional de Arte Dramático. ¿Cree que aquello ha enriquecido su arte en el desarrollo de la manufactura de cuero?

Estudie Psicología y, por esa razón, quizá mi mensaje se inclina por el lado emotivo. Esta carrera me ha servido en el trabajo empresarial porque es muy importante la empatía y el hecho de ponernos en el lugar de la gente de nuestro entorno y, sobre todo, de nuestros clientes.

Estudí Arte Dramático, aunque no cumplí la formación por falta de tiempo; era esposa, madre y estudiante. Independientemente de ello, debemos saber que la moda es arte. Toda mi vida he trabajado en el rubro de la fabricación y comercialización de artículos de cuero, en donde es necesario ofrecer detalles hermosos para llevar adelante el trabajo con excelencia.

El arte, en general, siempre llamó mi atención. Cada vez que viajo voy a museos y visito exposiciones; y esta vocación, junto con la psicología, es muy importante en mi trabajo. Tengo la suerte de desempeñarme en lo que me gusta, en mi pasión, y eso es muy gratificante. Creo que nunca dejaré de trabajar y de disfrutar de mi negocio y mi arte.



**GABRIELA FIORINI
TRAVI**

Gerente general de
Restaurantes Punta Sal y
presidenta del Gremio de
Turismo de la Cámara de
Comercio de Lima

**CAPACIDAD,
DISCIPLINA
Y VISIÓN**

Antes de hablar sobre mi experiencia, quiero referirme a las mujeres en las empresas nacionales. En el Perú mantenemos una estructura social, cultural y familiar que está muy lejos de permitir una igualdad de oportunidades empresariales para las mujeres. Sin embargo, en esta crisis mundial por la pandemia, la incorporación de mujeres en el replanteamiento de las estrategias de negocio de las empresas se convierte casi en una necesidad por varios factores:

- La capacidad de resiliencia.
- La lealtad laboral, pues las estadísticas demuestran que las mujeres tienen un menor índice de rotación laboral.
- La cualidad de empatía.
- La comprensión del mercado objetivo del negocio de la empresa, principalmente en los sectores de comercio y servicios (que incluye el turismo), que es donde existe la mayor tasa de empleo femenino.

Asimismo, hay que ver las oportunidades empresariales de emprendimiento y cuáles son los “activos” con los que contamos las mujeres:

- ◇ **La búsqueda de capacitación constante.** Hasta hace unos meses eran muy pocas las personas que se manejaban en las plataformas digitales. Hoy hemos dado un salto grande y navegamos entre el Zoom, el GoToMeeting, el Meeting y otras plataformas.
- ◇ **La visión estratégica.** Las mujeres nos caracterizamos por querer tener la mayor información posible ante determinadas situaciones, y desarrollamos estrategias o mecanismos para todas las circunstancias.
- ◇ **Las habilidades blandas.** Permiten desenvolverse en un entorno VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity & Ambiguity), término que se usa mucho en el ámbito empresarial y que alude a entornos volátiles, inciertos, complejos, ambiguos. La pandemia actual encaja en un entorno VUCA, y las mujeres poseemos esas habilidades blandas de manera innata por el tema de la maternidad: desde que gestamos a nuestros hijos, y hasta el final de los días, estamos en un entorno VUCA, porque nadie nos enseña a ser madres, solo recibimos consejos; y aquellas que no lo son tienen el ejemplo del coraje de sus progenitoras.
- ◇ **El natural deseo de realización personal a través del desarrollo de su emprendimiento.** Lo vemos en

las redes, en la cantidad de grupos de ventas *online* de productos y servicios. Según estadísticas que he revisado, las mujeres son las grandes creadoras de las ventas *online*. Marina decía que “unos lloran y otros venden pañuelos”; pues, las mujeres, en vez de pañuelos, están vendiendo mascarillas bordadas, están fabricando los envases para las mascarillas; en fin, tienen un sinnúmero de emprendimientos, sin dejar de mencionar el tema gastronómico, porque quienes vivimos en el Perú sabemos que hasta hace poco tiempo hubo escasez de harina. Sin embargo, creo que nunca hemos comido tantas tartas y tantos postres como en esta época de pandemia, apoyándonos en los negocios locales.

- ◇ **La capacidad organizativa.** Sabemos de los ‘cajoncitos’ que tenemos en el cerebro, que podemos abrir y cerrar simultáneamente, y sabemos cuál quedó abierto y cuál quedó cerrado.
- ◇ **La minuciosidad y la meticulosidad.** Son importantes, aunque de repente las mujeres caemos, a veces, en el exceso del detalle.
- ◇ **La disciplina para el logro de objetivos.** Es lo que algunos mencionan a través de un adjetivo: la terquedad femenina. Pero es uno de nuestros “activos” más valiosos.

Financiamiento para empresarias

¿Y cómo llevamos a cabo estos emprendimientos o de qué forma rediseñamos los negocios en nuestras empresas?

Se ha mencionado que las mujeres no tienen fácil acceso al crédito ni al tema digital. El Banco Mundial ha señalado que, debido a la pandemia, el número de empresas dirigidas por mujeres que han cerrado es mayor al número de empresas dirigidas por hombres en la misma condición. Y muchas pymes (pequeñas y medianas empresas) dirigidas por mujeres se han visto fuertemente afectadas por las alteraciones económicas derivadas de la crisis de la COVID-19, y una gran cantidad de ellas han perdido y siguen perdiendo sus empleos.

Felizmente, hay organismos internacionales que están brindando apoyo; entre ellos, la Iniciativa de Financiamiento para Mujeres Emprendedoras (We-Fi), que permite llegar a las emprendedoras en estos momentos de necesidad, contribuyendo a restablecer su función como el motor del crecimiento económico inclusivo, tal como lo manifestó la directora gerente de Políticas de Desarrollo y Alianzas del Banco Mundial, organismo que alberga a la Secretaría de We-Fi.

Algunas recomendaciones

En relación con el tema basado en la experiencia, puedo aconsejar lo siguiente:

- ◇ **Recuerdos de los inicios empresariales.** Quienes iniciamos el camino empresarial tenemos que recordar nuestros orígenes, ¿cómo salimos adelante?, ¿cómo superamos muchas crisis? Porque quizás heredamos empresas que fueron bien manejadas por nuestros padres o nuestros abuelos. Mi padre, por ejemplo, llegó al Perú después de la Segunda Guerra Mundial, literalmente con una mano adelante y una mano atrás, y supo desarrollar una línea empresarial. Pero debemos volver a nuestros orígenes.
- ◇ **Rediseño empresarial y personal.** Nosotros pertenecemos a la línea gastronómica y, estando los restaurantes cerrados a raíz de la pandemia, tratamos de salir del shock de los primeros 15 días, pero luego... ¿cómo nos reinventamos?, ¿cómo nos rediseñamos? Tengo negocios familiares con mi esposo y con mis hijos; entonces, nos preguntamos con qué contábamos para reinventarnos: con productos e insumos, y decidimos salir a venderlos, pues no podíamos vender comida debido a que el Gobierno no lo permitía, pero de un modo que a las personas les facilitáramos las cosas en sus hogares, que no debieran limpiar o cocinar. Así, sacamos una lista que llamamos “La Despensa

de Punta Sal” con insumos alimenticios porcionados, procesados, empacados al vacío y, en otros casos, sazonados y listos para el horno o una sartén. Esta iniciativa ha tenido una gran acogida, y la hemos incorporado a nuestra carta ahora que ya atendemos en salón. Por tanto, tenemos el *delivery* combinado de comida y estos productos. En consecuencia, debemos rediseñarnos empresarial y personalmente, saber dónde estamos parados, a dónde nos queremos dirigir, primero como personas y, luego, como empresarios. Es muy importante tener en claro para qué queremos realizar un emprendimiento antes de iniciarlo.

- ◇ **Riesgos calculados.** Calculemos los riesgos de estos nuevos proyectos o nuevos rumbos que vamos a tomar.
- ◇ **Retos y desafíos.** Finalmente, que los retos y los desafíos sean viables y medibles para no angustiarnos con la crisis más de lo que ya estamos.

Propuesta gremial

Esta es una propuesta que venimos trabajando con la Comisión de la Mujer:

- ◇ Consolidar las opciones de financiamiento (internacional, nacional, sectorial) en beneficio de las empresas dirigidas por mujeres, para que tengan fácil acceso a los recursos crediticios.

- ◇ Fortalecer sus habilidades y competencias mediante programas de capacitación. Podemos hacer alianzas estratégicas, por ejemplo, con la Universidad San Ignacio de Loyola, que tiene una serie de especializaciones e, incluso, una llamada “en la búsqueda de la felicidad y del bienestar”.
- ◇ Promover la participación de las mujeres en cargos gerenciales y directivos.
- ◇ Desarrollar programas de fortalecimiento de hogares encabezados por mujeres empresarias. Porque, en Latinoamérica y en el Caribe, existen muchos hogares donde la cabeza es la mujer.

Para terminar, quiero decir que las mujeres debemos buscar y lograr una certificación ESE, que significa: empresarias, ejecutivas, empleadas, e inclusive estudiantes, sin estrés y sin el exceso que nos lleva, por nuestra propia condición femenina, a querer cumplir con todos los roles y decirle “Sí” a todo.

En la pandemia actual, especialmente, necesitamos buscar la serenidad interior y una suerte de fortaleza que podamos irradiar, porque hoy en día las mujeres estamos jugando muchos roles: seguimos trabajando y estudiando, pasamos a ser maestras de nuestros hijos y, como no tenemos ayuda en casa, realizamos todas las labores del hogar solas.

Intervención

Hay un inversionista canadiense llamado Kevin O'Leary, quien se hizo más conocido porque apareció en el programa Shark Tank. Él decía que el 55% de las 20 empresas de su portafolio de inversiones tienen mujeres CEO (director ejecutivo), las cuales les han dado mejores retornos y más rápidas salidas. ¿Considera usted que las mujeres son mejores gestoras?

Las estadísticas lo dicen: las empresas que son lideradas por mujeres tienen un mejor retorno, lo cual ha sido demostrado gracias a varios estudios. Es más, ahora hay una línea de financiamiento nacional solo para mujeres porque, aparte de ser mejores gestoras, son mejores pagadoras. También está demostrado que la tasa de morosidad es menor en las empresas lideradas por mujeres. Creo que es por la capacidad organizativa que tenemos. Somos multifuncionales y, de alguna manera, no podemos negar que, además, somos "todistas". Incluso a veces pecamos al querer controlar muchas cosas: cómo van la producción, las finanzas, el marketing, etcétera. Definitivamente, es una estadística real y, por ello, considero y reafirmo que somos mejores gestoras.



REFLEXIONES FINALES

RAÚL DIEZ CANSECO TERRY

Al lado del éxito de un hombre o de una mujer siempre habrá una mujer o un hombre. La vida nos ha demostrado eso una y mil veces. Coincido cuando se dice que el éxito radica en la unidad y en las alianzas, pero no solo en la unidad de las mujeres, sino en la de toda la humanidad. La mujer tiene ese toque de reflexión e intuición que es determinante para tomar una decisión.

La pandemia y la cuarentena nos han obligado a trabajar unidos, entre hombres y mujeres. Y creo que, si la crisis ha traído consigo algún 'éxito', es el haber hecho que los seres humanos nos volvamos a encontrar.

De otra parte, tomando aquella frase de que en las crisis algunos lloran y otros venden pañuelos, considero que la humanidad requiere ambas cosas. Los hombres y las mujeres necesitamos, también, momentos para llorar. Y más aún hoy, cuando hemos perdido a mucha gente.

La crisis nos hace ser conscientes y valorar lo que está a nuestro alrededor. Por ejemplo, mi esposa Luciana siempre me dijo: "Raúl, somos lo que comemos". Y antes de la pandemia no se le daba tanta importancia a la nutrición, pero nos hemos dado cuenta de que es fundamental.

La pandemia no tiene nada que ver con el género, sí con la vida, y hoy nada tiene futuro sin esa dupla maravillosa de mujeres y hombres. Nadie estaría en el mundo si no hubiéramos tenido un padre y una madre que nos trajeran al mundo.

No deberíamos necesitar leyes que obliguen a incluir a las mujeres en distintos ámbitos de la vida, pues las mujeres tienen brillo propio y el mundo no camina sin ellas. Y aquí quiero resaltar el rol especial de la mujer en la procreación. Las cosas son como son, y es la mujer la que lleva consigo el don de albergar una nueva vida en su ser, por lo que el vínculo que establece con sus hijos es único, y nada va a cambiar eso.

Creo que, en el panorama post COVID-19, los roles que cumplen hombres y mujeres serán mucho más semejantes, porque hemos comprendido que nos necesitamos unos a otros. No hay diferencia en las tareas para ambos: desde las más sencillas hasta las más complicadas.

Esta pandemia nos ha permitido aprender a valorar lo que tenemos, y cuando hacemos esto defendemos nuestro futuro. No hay felicidad si los hombres y las mujeres no viven unidos mirando hacia el mismo horizonte.

Tuve la oportunidad de aprender de Violeta Correa, esposa del presidente Belaunde, que ante los ojos de Dios no existen diferencias. Eso es algo que admiré de ella y, al escuchar a mujeres como las que han estado presentes en este foro, siento aún más admiración. La mujer tiene la eterna virtud de la observación, la templanza y el análisis, y esa calidez que hace mejores a las personas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

JUAN CARLOS MATHEWS

RAÚL DIEZ CANSECOTERRY

CONCLUSIONES

- El rol de las mujeres en lo económico y en lo social es gravitante.
- Las tasas de participación laboral de la mujer pueden llegar al 50% en Guatemala y al 80% en Uruguay y Perú.
- Cifras de la ONU indican que 527 millones de mujeres trabajan en los cuatro sectores económicos más afectados por la pandemia: servicios de alojamiento y alimentación, actividades inmobiliarias, empresariales y administrativas, manufactura, y comercio mayorista y minorista.
- En la economía informal trabajan 740 millones de mujeres.
- El 70% del personal sanitario mundial está conformado mayoritariamente por mujeres, quienes se encuentran en la primera línea de lucha contra la COVID-19.
- La tasa de pobreza entre las mujeres subirá 9,1% debido a la pandemia.

- En el Perú, el 42% de la Población Económicamente Activa (PEA) es femenina: el 39,6% son trabajadoras dependientes y el 37,6% trabajadoras independientes, el 15,3% laboran para algún familiar y no reciben remuneración, y el 4,9% son trabajadoras del hogar.
- En nuestro país, la mujer participa cada vez más en actividades empresariales.
- A nivel mundial, una de cada tres empresas es propiedad de mujeres o es dirigida por mujeres.
- Muchos países vienen desarrollando aplicaciones e iniciativas exclusivas para mujeres emprendedoras.

RECOMENDACIONES

- Debemos encarar varios retos a fin de apoyar a las mujeres empresarias del Perú: la discriminación, el acceso al crédito para emprender, la brecha digital y el acceso a conocimientos técnicos.
- Es fundamental promover la igualdad de oportunidades para competir.
- No deberíamos necesitar leyes que obliguen a incluir a las mujeres en distintos ámbitos de la vida, pues las mujeres tienen brillo propio y el mundo no camina sin ellas.

TOMÁS POVEDA ORTEGA

CONCLUSIONES

- La mujer emprendedora peruana es un ejemplo para el mundo por su capacidad y resiliencia.
- Las mujeres se han incorporado al mercado laboral, pero aún existen barreras para su participación en ciertos espacios en donde pueden jugar un rol trascendental ocupando puestos directivos.
- Emprender no es solo crear empresa, sino dejar que el ser humano tenga la capacidad y la libertad de desarrollarse en ámbitos muy distintos.

RECOMENDACIONES

- Con respecto al emprendimiento, hacen falta más mujeres emprendedoras, aunque no en el Perú, donde la mujer es aguerrida y fuerte.
- Es importante promocionar que más mujeres estudien carreras técnicas, sobre todo las ingenierías. Además, podrían ejercer el liderazgo en otras áreas, como el rubro biosanitario y el sector jurídico.

MARLEN ESTÉVEZ SANZ

CONCLUSIONES

- Es una cuestión de eficiencia el que haya cada vez más mujeres en puestos de responsabilidad.
- El talento de las mujeres en puestos de responsabilidad ayuda a que las empresas tengan mejores resultados y, por ende, se generen más beneficios.
- El éxito profesional no debe impedir el éxito familiar.
- La mujer jugará un rol básico en esta época de cambios que recién empieza.

RECOMENDACIONES

- Es necesario darles visibilidad a las mujeres y que participen, por ejemplo, en distintas mesas redondas para tenerlas como referentes.
- También es importante contar con más mujeres consejeras en los comités directivos.
- Tenemos que combatir la brecha salarial.
- Es primordial desarrollar el concepto de igualdad sostenible.
- En cualquier institución o empresa debe primar la meritocracia, independientemente del género.

MARINA BUSTAMANTE MÉJICO

CONCLUSIONES

- Las mujeres son multifuncionales y están entrenadas para afrontar las dificultades; son dadoras de vida y pilares del núcleo familiar.
- Actualmente, las empresas emprenden acciones de responsabilidad social, un área que casi siempre es liderada por una mujer.
- Las mujeres fomentan la unión, lo cual fortalece a las empresas.
- El teletrabajo es fundamental para las mujeres porque les permite operar desde sus hogares, incluso con mayor eficiencia.

RECOMENDACIONES

- Es el momento de reinventarnos y de llevar a cabo los cambios que antes no se habían podido realizar.
- Ante una crisis, tenemos que buscar e identificar las oportunidades para salir adelante.
- Estamos en el mejor momento para efectuar cambios, planificar y cuidar nuestros recursos.
- Todo es posible. La clave es la resiliencia y la capacidad emprendedora.

GABRIELA FIORINI TRAVI

CONCLUSIONES

- La mujer tiene habilidades innatas para desenvolverse en entornos complejos.
- En el Perú mantenemos una estructura social, cultural y familiar que está muy lejos de permitir una igualdad de oportunidades empresariales para las mujeres.
- Existen organismos internacionales que vienen brindando apoyo a las mujeres emprendedoras.
- En la actual crisis, la incorporación de mujeres en el replanteamiento de las estrategias de negocio de las empresas se convierte casi en una necesidad por varios factores: resiliencia, lealtad laboral, empatía y comprensión del mercado.
- Las empresas lideradas por mujeres tienen un mejor retorno y una menor tasa de morosidad.

RECOMENDACIONES

- Se deben identificar los “activos” de las mujeres: búsqueda de capacitación constante, visión estratégica, habilidades blandas, natural deseo de realización, capacidad organizativa, minuciosidad y disciplina para el logro de objetivos.

- Es importante recordar los inicios empresariales, buscar siempre el rediseño empresarial y personal, calcular los riesgos y definir los desafíos.
- A nivel gremial, hay que consolidar las opciones de financiamiento para las empresas dirigidas por mujeres, reforzar las habilidades de estas mediante programas de capacitación, promover la participación de mujeres en cargos gerenciales y directivos, y desarrollar programas de fortalecimiento de hogares encabezados por mujeres empresarias.
- Las mujeres deben aspirar a una certificación ESE: empresarias, ejecutivas, empleadas, e inclusive estudiantes, sin estrés.

