

TECNOLOGÍA 25 de marzo de 2026 4 min de lectura

# Empoderamiento Femenino en el Sector Financiero: Un Cambio Necesario

El sector financiero busca potenciar el liderazgo femenino como parte de su estrategia de equidad de género.

Por Redacción Medios Digitales



El tema de la equidad de género ha cobrado una relevancia significativa en la agenda de diversas empresas e instituciones alrededor del mundo. En particular, el sector financiero ha comenzado a reconocer la diversidad como un elemento crítico que no solo impacta en la toma de decisiones, sino que también contribuye a la creación de un valor sostenible a largo plazo. En este contexto, fomentar la participación de mujeres en posiciones de liderazgo se presenta como un motor clave para impulsar un cambio cultural y potenciar el crecimiento del negocio.

Según un reciente estudio de Grant Thornton titulado "Women in Business", un notable 92,7% de las empresas medianas a nivel global han implementado iniciativas relacionadas con la diversidad, la equidad y la inclusión. Asimismo, el 75,8% de estas organizaciones ha demostrado un compromiso firme hacia la igualdad de género. Estos datos reflejan una

transformación en la percepción de la diversidad, que ha pasado de ser un tema marginal a convertirse en un pilar fundamental en las estrategias empresariales y en los resultados tangibles que estas generan.

En el ámbito financiero argentino, la situación ha mostrado avances en la inclusión de mujeres en roles de liderazgo, aunque los desafíos persisten. Un ejemplo significativo es el del Banco Galicia, que ha desarrollado una estrategia integral orientada a incrementar la participación femenina en los espacios de toma de decisiones y a fortalecer el desarrollo profesional de sus colaboradoras. Actualmente, se estima que las mujeres ocupan el 44% de los puestos de liderazgo dentro de la entidad, aunque este porcentaje se reduce al 25% en niveles estratégicos, donde se llevan a cabo decisiones de alto impacto para la organización.

Desde 2018, Galicia se adhirió a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) y se ha fijado como objetivo alcanzar un 30% de representación femenina en posiciones estratégicas para el año 2030. Para lograr esta meta, el banco ha implementado un plan de acción que abarca desde el desarrollo del talento hasta la incorporación de métricas de equidad en sus procesos de evaluación del desempeño y sucesión, así como la revisión de los procesos críticos para reducir sesgos en la toma de decisiones.

Durante los últimos cinco años, la entidad ha registrado un aumento del 32% en la cantidad de mujeres en roles de liderazgo y un sorprendente 79% en puestos estratégicos. Sin embargo, la representación femenina en áreas clave como tecnología y negocios sigue siendo insuficiente, lo que plantea el desafío de acelerar la incorporación de mujeres en estos sectores críticos. La necesidad de un cambio más rápido es evidente, ya que estas áreas son fundamentales para el futuro del sector financiero.

Constanza Gorleri, Chief Sustainability Officer de Galicia, enfatiza que "las organizaciones que integran diferentes perspectivas son capaces de tomar decisiones más acertadas, comprenden mejor las necesidades de sus clientes y son más innovadoras". Esta visión sostiene que la diversidad no solo es un imperativo ético, sino también una cuestión de competitividad y sostenibilidad en el mercado actual. La estrategia de Galicia se basa en una comprensión holística del ciclo de vida de sus empleados, lo que significa que la equidad debe ser considerada desde el proceso de atracción de talento hasta el desarrollo y la promoción de sus colaboradores.

Además, el banco impulsa iniciativas de sensibilización y formación en liderazgo inclusivo, con el fin de potenciar las capacidades necesarias para crear un ambiente laboral más equitativo. Este enfoque integral no solo beneficia a las mujeres dentro de la organización,

sino que también mejora el rendimiento general del banco, creando un entorno más dinámico y adaptativo. En definitiva, el impulso hacia un liderazgo femenino más fuerte en el sector financiero no solo es deseable, sino esencial para afrontar los retos del futuro.

## MEDIOSDIGITALES

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

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

[...] stenible a largo plazo. En este contexto, fomentar la participación de mujeres en posiciones de liderazgo se presenta como un motor clave para impulsar un cambio cultural y potenciar el crecimiento del negocio.

Según un reciente estudio de Grant Thornton titulado "Women in Business", un notable 92,7% de las empresas medianas a nivel global han implementado iniciativas relacionadas con la diversidad, la equidad y la inclusión. Asimismo, el 75,8% de estas organizaciones ha demostrado un [...]

El sector financiero busca potenciar el liderazgo femenino como parte de su estrategia de equidad de género.

El tema de la equidad de género ha cobrado una relevancia significativa en la agenda de diversas empresas e instituciones alrededor del mundo. En particular, el sector financiero ha comenzado a reconocer la diversidad como un elemento crítico que no solo impacta en la toma de decisiones, sino que también contribuye a la creación de un valor sostenible a largo plazo. En este contexto, fomentar la participación de mujeres en posiciones de liderazgo se presenta como un motor clave para impulsar un cambio cultural y potenciar el crecimiento del negocio.

Según un reciente estudio de Grant Thornton titulado "Women in Business", un notable 92,7% de las empresas medianas a nivel global han implementado iniciativas relacionadas con la diversidad, la equidad y la inclusión. Asimismo, el 75,8% de estas organizaciones ha demostrado un compromiso firme hacia la igualdad de género. Estos datos reflejan una transformación en la percepción de la diversidad, que ha pasado de ser un tema marginal a convertirse en un pilar fundamental en las estrategias empresariales y en los resultados tangibles que estas generan.

En el ámbito financiero argentino, la situación ha mostrado avances en la inclusión de mujeres en roles de liderazgo, aunque los desafíos persisten. Un ejemplo significativo es el del Banco Galicia, que ha desarrollado una estrategia integral orientada a incrementar la participación femenina en los espacios de toma de decisiones y a fortalecer el desarrollo profesional de sus colaboradoras. Actualmente, se estima que las mujeres ocupan el 44% de los puestos de liderazgo dentro de la entidad, aunque este porcentaje se reduce al 25% en niveles estratégicos, donde se llevan a cabo decisiones de alto impacto para la organización.

Desde 2018, Galicia se adhirió a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPS) y se ha fijado como objetivo alcanzar un 30% de representación femenina en posiciones estratégicas para el año 2030. Para lograr esta meta, el banco ha implementado un plan de acción que abarca desde el desarrollo del talento hasta la incorporación de métricas de equidad en sus procesos de evaluación del desempeño y sucesión, así como la revisión de los procesos críticos para reducir sesgos en la toma de decisiones.

Durante los últimos cinco años, la entidad ha registrado un aumento del 32% en la cantidad de mujeres en roles de liderazgo y un sorprendente 79% en puestos estratégicos. Sin embargo, la representación femenina en áreas clave como tecnología y negocios sigue siendo insuficiente, lo que plantea el desafío de acelerar la incorporación de mujeres en estos sectores críticos. La necesidad de un cambio más rápido es evidente, ya que estas áreas son fundamentales para el futuro del sector financiero.

Constanza Gorleri, Chief Sustainability Officer de Galicia, enfatiza que "las organizaciones que integran diferentes perspectivas son capaces de tomar decisiones más acertadas, comprenden mejor las necesidades de sus clientes y son más innovadoras". Esta visión sostiene que la diversidad no solo es un imperativo ético, sino también una cuestión de competitividad y sostenibilidad en el mercado actual. La estrategia de Galicia se basa en una comprensión holística del ciclo de vida de sus empleados, lo que significa que la equidad debe ser considerada desde el proceso de atracción de talento hasta el desarrollo y la promoción de sus colaboradores.

Además, el banco impulsa iniciativas de sensibilización y formación en liderazgo inclusivo, con el fin de potenciar las capacidades necesarias para crear un ambiente laboral más equitativo. Este enfoque integral no solo beneficia a las mujeres dentro de la organización, sino que también mejora el rendimiento general del banco, creando un entorno más dinámico y adaptativo. En definitiva, el impulso hacia un liderazgo femenino más fuerte en el sector financiero no solo es deseable, sino esencial para afrontar los retos del futuro.