

punto a punto

Inicio / Destacada

NEGOCIOS

Diversidad como ventaja competitiva: las medianas empresas con paridad de género crecen más en ingresos, empleos y exportaciones

Un relevamiento muestra que casi el 24% de las posiciones de CEO globales ya están en manos de mujeres, en un contexto donde las iniciativas de equidad determinan la llegada de inversiones y la retención de perfiles calificados.

Por Punto a Punto | 24 de julio de 2026



En un contexto internacional donde varias grandes corporaciones han comenzado a recortar sus programas de diversidad, equidad e inclusión (DEI), el segmento de las medianas empresas mantiene un compromiso firme con la paridad de género como un motor estratégico de negocio.

Según la 22ª edición del informe global *Women in Business 2026*, elaborado por [Grant Thornton](#), el **92,7% de las firmas del mercado medio cuenta con iniciativas de DEI vigentes** y tres de cada cuatro afirman que mantendrán sus políticas de igualdad.

La investigación —basada en entrevistas a directivos de 35 países— demuestra que apostar por equipos directivos paritarios no responde a mero idealismo, sino a un enfoque estrictamente comercial.

Aquellas medianas empresas que tienen proyectado incorporar nuevas medidas de equidad en sus estructuras registraron resultados superiores durante el último período: **el 73,0% incrementó sus ingresos más de un 5%**, un **56,2% aumentó su nómina de personal en esa misma proporción** y un **48,8% logró expandir sus exportaciones arriba del 5%**.

Un leve retroceso en la cúpula que enciende señales de alerta

A pesar de los beneficios económicos comprobados, la representación femenina en la alta dirección global experimentó una leve caída. La proporción de puestos ejecutivos ocupados por mujeres se ubicó en un **32,9%**, marcando un descenso de 1,1 puntos porcentuales frente al 34,0% registrado el año anterior.

De mantenerse el ritmo actual de avance, la paridad plena en la dirección de las empresas medianas se alcanzaría recién en el año **2051**.

Asimismo, las cúpulas compuestas de manera 100% masculina volvieron a crecer, pasando del 4,1% al 5,7% global. Sin embargo, la medición destaca un terreno de avance positivo en ciertos mercados emergentes: países como **Colombia, India, Vietnam y Sudáfrica informaron no tener empresas con equipos directivos exclusivamente masculinos**.



MÁS CCO, CIO y CEO: el avance en los puestos clave de decisión

Aunque el indicador general mostró una moderación, la composición de los puestos de máxima jerarquía expone un salto cualitativo. El porcentaje de mujeres que ocupan el rol de **Directora Ejecutiva (CEO) escaló al 23,8% a nivel global**, lo que representa una suba de 2,1 puntos porcentuales en comparación con la medición previa.

Se registraron avances similares en otros roles de alta visibilidad estratégica como la Dirección Comercial (CCO), la Dirección de Información o Tecnología (CIO) y la Dirección de Sostenibilidad (CSO). En tanto, las áreas con mayor presencia de ejecutivas continúan siendo

la Dirección de Recursos Humanos (HRO) con un 43,0%, la Dirección Financiera (CFO) con un 39,0% y la Dirección de Marketing (CMO) con un 29,7%.

Sudamérica lidera la región, impulsada por cambios normativos

En la distribución por zonas geográficas, **Sudamérica se mantiene a la cabeza de la representación femenina en la alta dirección con un 37,0%**, superando los promedios de Europa (35,0%), África (34,4%), Norteamérica 31,9% y la región de Asia-Pacífico 31,8%.

El liderazgo sudamericano se ve acompañado por reformas en la legislación laboral y corporativa regional. Durante el último año, **Chile aprobó un proyecto de ley para promover la diversidad de género en los directorios de empresas**, mientras que **Brasil modificó su marco normativo laboral para profundizar la equidad salarial** y reducir las brechas de género en los espacios de trabajo.

La atracción de talento y el «efecto migración» desde las grandes corporaciones

La diversidad de género se ha transformado en un factor decisivo para la captación de profesionales. El **91,9% de los ejecutivos encuestados asegura que evalúa las políticas de igualdad de género de una empresa antes de aceptar una propuesta laboral**, e incluso para el 66,6% constituye una condición prioritaria.

A su vez, el 23,0% de las medianas firmas indica que los postulantes indagan abiertamente sobre la paridad de género durante las entrevistas de selección.

Esta exigencia del mercado está generando un traspaso de ejecutivas de alto perfil: entre las mujeres que asumieron puestos directivos en pymes y medianas empresas en los últimos seis meses, el **43,5% proviene de corporaciones con más de 500 empleados**. El freno a los programas de DEI en las grandes multinacionales está convirtiendo al segmento medio en un destino altamente atractivo para el talento calificado.

Punto a Punto

Redacción



El medio de negocios líder de Córdoba. Información actualizada las 24 horas.

© 2026 Punto a Punto. Todos los derechos reservados.

[...] d, equidad e inclusión (DEI), el segmento de las medianas empresas mantiene un compromiso firme con la paridad de género como un motor estratégico de negocio .

Según la 22° edición del informe global Women in Business 2026 , elaborado por Grant Thornton, el 92,7% de las firmas del mercado medio cuenta con iniciativas de DEI vigentes y tres de cada cuatro afirman que mantendrán sus políticas de igualdad .

La investigación -basada en entrevistas a directivos de 35 países- demu [...]

Un relevamiento muestra que casi el 24% de las posiciones de CEO globales ya están en manos de mujeres, en un contexto donde las iniciativas de equidad determinan la llegada de inversiones y la retención de perfiles calificados.

En un contexto internacional donde varias grandes corporaciones han comenzado a recortar sus programas de diversidad, equidad e inclusión (DEI), el segmento de las medianas empresas mantiene un compromiso firme con la paridad de género como un motor estratégico de negocio .

Según la 22° edición del informe global Women in Business 2026 , elaborado por Grant Thornton, el 92,7% de las firmas del mercado medio cuenta con iniciativas de DEI vigentes y tres de cada cuatro afirman que mantendrán sus políticas de igualdad .

La investigación -basada en entrevistas a directivos de 35 países- demuestra que apostar por equipos directivos paritarios no responde a mero idealismo, sino a un enfoque estrictamente comercial .

Aquellas medianas empresas que tienen proyectado incorporar nuevas medidas de equidad en sus estructuras registraron resultados superiores durante el último período: el 73,0% incrementó sus ingresos más de un 5% , un 56,2% aumentó su nómina de personal en esa misma proporción y un 48,8% logró expandir sus exportaciones arriba del 5% .

Un leve retroceso en la cúpula que enciende señales de alerta

A pesar de los beneficios económicos comprobados, la representación femenina en la alta dirección global experimentó una leve caída . La proporción de puestos ejecutivos ocupados por mujeres se ubicó en un 32,9% , marcando un descenso de 1,1 puntos porcentuales frente al 34,0% registrado el año anterior .

De mantenerse el ritmo actual de avance, la paridad plena en la dirección de las empresas medianas se alcanzaría recién en el año 2051 .

Asimismo, las cúpulas compuestas de manera 100% masculina volvieron a crecer, pasando del 4,1% al 5,7% global . Sin embargo, la medición destaca un terreno de avance positivo en ciertos mercados emergentes: países como Colombia, India, Vietnam y Sudáfrica informaron no tener empresas con equipos directivos exclusivamente masculinos .

MÁS CCO, CIO y CEO: el avance en los puestos clave de decisión

Aunque el indicador general mostró una moderación, la composición de los puestos de máxima jerarquía expone un salto cualitativo .

El porcentaje de mujeres que ocupan el rol de Directora Ejecutiva (CEO) escaló al 23,8% a nivel global , lo que representa una suba de 2,1 puntos porcentuales en comparación con la medición previa .

Se registraron avances similares en otros roles de alta visibilidad estratégica como la Dirección Comercial (CCO), la Dirección de Información o Tecnología (CIO) y la Dirección de Sostenibilidad (CSO) . En tanto, las áreas con mayor presencia de ejecutivas continúan siendo la Dirección de Recursos Humanos (HRO) con un 43,0% , la Dirección Financiera (CFO) con un 39,0% y la Dirección de Marketing (CMO) con un 29,7% .

Sudamérica lidera la región, impulsada por cambios normativos

En la distribución por zonas geográficas, Sudamérica se mantiene a la cabeza de la representación femenina en la alta dirección con un 37,0% , superando los promedios de Europa (35,0%), África (34,4%), Norteamérica 31,9% y la región de Asia-Pacífico 31,8% .

El liderazgo sudamericano se ve acompañado por reformas en la legislación laboral y corporativa regional . Durante el último año, Chile aprobó un proyecto de ley para promover la diversidad de género en los directorios de empresas , mientras que Brasil modificó su marco normativo laboral para profundizar la equidad salarial y reducir las brechas de género en los espacios de trabajo .

La atracción de talento y el «efecto migración» desde las grandes corporaciones

La diversidad de género se ha transformado en un factor decisivo para la captación de profesionales . El 91,9% de los ejecutivos encuestados asegura que evalúa las políticas de igualdad de género de una empresa antes de aceptar una propuesta laboral , e incluso para el 66,6% constituye una condición prioritaria .

A su vez, el 23,0% de las medianas firmas indica que los postulantes indagan abiertamente sobre la paridad de género durante las entrevistas de selección .

Esta exigencia del mercado está generando un traspaso de ejecutivas de alto perfil: entre las mujeres que asumieron puestos directivos en pymes y medianas empresas en los últimos seis meses, el 43,5% proviene de corporaciones con más de 500 empleados . El freno a los programas de DEI en las grandes multinacionales está convirtiendo al segmento medio en un destino altamente atractivo para el talento calificado .