



La presencia de mujeres en roles jerárquicos es clave para retener talento en el sector financiero

La inclusión en espacios de decisión genera un impacto directo en el desempeño de los equipos debido a que promueven entornos laborales más colaborativos

Por Ana Luz Blanco*

16.03.2026 • 14:00hs • COLUMNA

En Argentina, el ecosistema fintech atraviesa una etapa de madurez en la que la tecnología ya no es el único diferencial. De cara a un mercado cada vez más exigente, la verdadera ventaja competitiva está migrando hacia la cultura organizacional y, específicamente, hacia quiénes toman las decisiones en el día a día.

En el informe de Grant Thornton, una firma global de auditoría y asesoría, se evidencia que el **73% de las organizaciones que planean implementar nuevas iniciativas de igualdad de género** registraron un **incremento del 5% en sus ingresos anuales**.

En esta línea, la líder agrega que en un trabajo de McKinsey & Company llamado Women in the Workplace se indica que las organizaciones con líderes mujeres logran una mayor **capacidad de respuesta y promueven una innovación más humana en productos y servicios**. Además, fortalecen la resiliencia dentro de las organizaciones.

La presencia de mujeres en los espacios de decisión no solo amplía la diversidad de perspectivas estratégicas, sino que también **mejora la calidad de las decisiones y fortalece la capacidad de las organizaciones para adaptarse a entornos de negocio cada vez más complejos**.

Liderazgo femenino: una ventaja en la guerra por el talento

En un contexto donde atraer y retener profesionales se volvió uno de los principales desafíos para las compañías tecnológicas y financieras, el liderazgo femenino también muestra ventajas en esta área.

Diversos estudios señalan que las mujeres líderes tienden a promover **entornos laborales más colaborativos y flexibles**, lo que favorece el equilibrio entre la vida personal y profesional, contribuyendo a mejorar la experiencia de los colaboradores.

La clave del ambiente laboral se basa en el respeto y la interacción genuina entre diferentes grupos etarios. Por eso, trabajamos de manera proactiva para minimizar sesgos y realizamos distintas campañas de sensibilización con contenido propio y agencias especializadas en el tema.

De hecho, McKinsey también destaca que las mujeres líderes suelen invertir más tiempo en el bienestar de sus empleados y en la **creación de entornos inclusivos**, lo que mejora directamente la **capacidad de respuesta** y el **compromiso de los colaboradores con la organización**.

En un contexto donde el talento escasea y la innovación define la competitividad de las fintechs del sector, el liderazgo femenino deja de ser una agenda de diversidad para convertirse en una **decisión estratégica de negocio**.

Las organizaciones que incluyan a más mujeres en los espacios de decisión no solo construirán culturas laborales más inclusivas, sino también equipos más resilientes, innovadores y preparados para anticipar los desafíos del mercado financiero del futuro.

**Por Ana Luz Blanco, Gerente de People en Reba, perteneciente a Grupo Transatlántica.*

[...] nico diferencial. De cara a un mercado cada vez más exigente, la verdadera ventaja competitiva está migrando hacia la cultura organizacional y, específicamente, hacia quiénes toman las decisiones en el día a día.

En el informe de

Grant Thornton

, una firma global de auditoría y asesoría, se evidencia que el 73% de las organizaciones que planean implementar nuevas iniciativas de igualdad de género registraron un incremento del 5% en sus ingresos anuales.

En [...]

En Argentina, el ecosistema fintech atraviesa una etapa de madurez en la que la tecnología ya no es el único diferencial. De cara a un mercado cada vez más exigente, la verdadera ventaja competitiva está migrando hacia la cultura organizacional y, específicamente, hacia quiénes toman las decisiones en el día a día.

El informe de Grant Thornton, una firma global de auditoría y asesoría, se evidencia que el 73% de las organizaciones que planean implementar nuevas iniciativas de igualdad de género registraron un incremento del 5% en sus ingresos anuales.

En esta línea, la líder agrega que en un trabajo de McKinsey & Company llamado Women in the Workplace se indica que las organizaciones con líderes mujeres logran una mayor capacidad de respuesta y promueven una innovación más humana en productos y servicios. Además, fortalecen la resiliencia dentro de las organizaciones.

La presencia de mujeres en los espacios de decisión no solo amplía la diversidad de perspectivas estratégicas, sino que también mejora la calidad de las decisiones y fortalece la capacidad de las organizaciones para adaptarse a entornos de negocio cada vez más complejos.

Liderazgo femenino: una ventaja en la guerra por el talento

En un contexto donde atraer y retener profesionales se volvió uno de los principales desafíos para las compañías tecnológicas y financieras, el liderazgo femenino también muestra ventajas en esta área.

Diversos estudios señalan que las mujeres líderes tienden a promover entornos laborales más colaborativos y flexibles, lo que favorece el equilibrio entre la vida personal y profesional, contribuyendo a mejorar la experiencia de los colaboradores.

La clave del ambiente laboral se basa en el respeto y la interacción genuina entre diferentes grupos etarios. Por eso, trabajamos de manera proactiva para minimizar sesgos y realizamos distintas campañas de sensibilización con contenido propio y agencias especializadas en el tema.

De hecho, McKinsey también destaca que las mujeres líderes suelen invertir más tiempo en el bienestar de sus empleados y en la creación de entornos inclusivos, lo que mejora directamente la capacidad de respuesta y el compromiso de los colaboradores con la organización.

En un contexto donde el talento escasea y la innovación define la competitividad de las fintechs del sector, el liderazgo femenino deja de ser una agenda de diversidad para convertirse en una decisión estratégica de negocio.

Las organizaciones que incluyan a más mujeres en los espacios de decisión no solo construirán culturas laborales más inclusivas, sino también equipos más resilientes, innovadores y preparados para anticipar los desafíos del mercado financiero del futuro.

*Por Ana Luz Blanco, Gerente de People en Reba, perteneciente a Grupo Transatlántica.