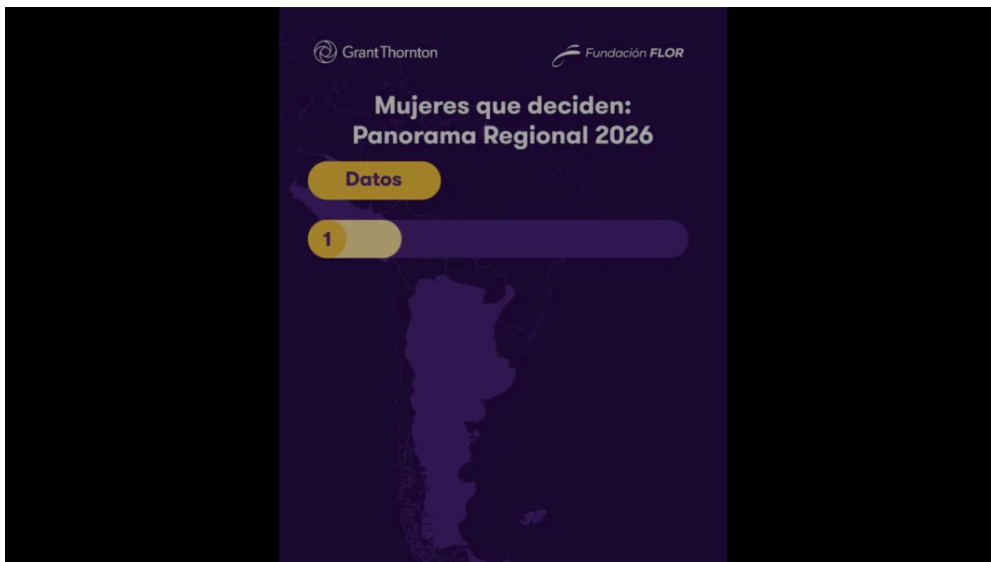


# Mercado

Talento y Liderazgo

## Fundación FLOR y Grant Thornton proyectan paridad de liderazgo femenino recién en 2051

24 de marzo de 2026



La paridad real en posiciones de liderazgo empresarial en América Latina se alcanzaría recién en 2051 si se mantiene el ritmo actual. Ese es uno de los principales resultados del informe "Mujeres que deciden: Panorama Regional 2026", elaborado por Grant Thornton Argentina y Fundación FLOR, que analiza la situación del liderazgo femenino en el país y la región.

El trabajo se apoyó en una metodología mixta realizada entre noviembre de 2025 y enero de 2026. La muestra cuantitativa incluyó una encuesta a 410 mujeres en posiciones de decisión —CEOs, directoras, gerentes y dueñas de empresas— de Argentina y Perú. Además, se realizaron entrevistas en profundidad a referentes del sector corporativo para identificar barreras culturales que no suelen reflejarse en las estadísticas.

En la lectura local, el "techo de cristal" aparece como un obstáculo vigente. En Argentina, el 73,49% de las líderes consultadas coincidió en que romperlo sigue siendo un desafío actual. En el plano regional, el 70% de las participantes en Argentina y Perú identificó la existencia de ese límite para acceder a los niveles más altos de poder, aun con trayectorias consolidadas.

La radiografía del liderazgo corporativo en el país también expone una estructura de conducción con predominio masculino. El 66,13% de los puestos de CEO en Argentina está ocupado por hombres. En los directorios, el 35,46% de las encuestadas indicó que las mujeres ocupan apenas entre el 1% y el 25% de los asientos.

El informe describe el fenómeno "Desplome hacia la Cima" (*Drop to the Top*): la participación femenina se sostiene en niveles intermedios y gerenciales, pero se diluye al llegar a directorios y posiciones de CEO. El estancamiento, a la vez, no se asocia a falta de aspiraciones: nueve de cada diez mujeres encuestadas manifestaron que desean seguir creciendo profesionalmente dentro de sus organizaciones.

Otro eje es la penalización por maternidad. En Argentina, una de cada cuatro mujeres líderes (26,52%) reportó haberla sufrido, con un índice mayor que en otros países de la región. El diagnóstico también incorporó el impacto de la carga laboral y la conciliación entre la vida personal y profesional: la demanda de disponibilidad permanente y los denominados "trabajos codiciosos" se identifican como un desafío para las mujeres líderes.

En cuanto a los factores que inciden en el acceso a cargos de mayor poder, el estudio señala que “factores como el networking (28,52%) y el estilo de liderazgo son mayores potenciadores que la formación académica aislada”. También advierte: “Las barreras —como los sesgos machistas que aún afectan al 10,22% de las líderes en sus posiciones actuales— no dependen de la capacidad de la mujer, sino de una cultura organizacional que debe ser profesionalizada”.

La agenda de medidas priorizadas por las mujeres líderes argentinas para acelerar la equidad incluyó planes de desarrollo de carrera (21,91%), espacios de networking (14,31%) y programas de mentorías (13,34%). “Ser protagonistas, dar lugar y manifestar la propia ambición. Establecer relaciones estratégicas, generar redes y abrir el camino a otras mujeres”, dijo Andrea Grobocopatel, presidenta de Fundación FLOR.

[...] > La paridad real en posiciones de liderazgo empresarial en América Latina se alcanzaría recién en 2051 si se mantiene el ritmo actual. Ese es uno de los principales resultados del informe "Mujeres que deciden: Panorama Regional 2026", elaborado por Grant Thornton Argentina y Fundación FLOR, que analiza la situación del liderazgo femenino en el país y la región.

El trabajo se apoyó en una metodología mixta realizada entre noviembre de 2025 y enero de 2026. La muestra cuantitativa inclu [...]

Un relevamiento regional realizado entre noviembre de 2025 y enero de 2026, con 410 mujeres en posiciones de decisión de Argentina y Perú, midió barreras de acceso a la alta dirección y ubicó al "techo de cristal" como un obstáculo vigente para el 73,49% de las líderes argentinas, con impacto en la agenda empresaria de diversidad y gestión del talento

La paridad real en posiciones de liderazgo empresarial en América Latina se alcanzaría recién en 2051 si se mantiene el ritmo actual. Ese es uno de los principales resultados del informe "Mujeres que deciden: Panorama Regional 2026", elaborado por Grant Thornton Argentina y Fundación FLOR, que analiza la situación del liderazgo femenino en el país y la región.

El trabajo se apoyó en una metodología mixta realizada entre noviembre de 2025 y enero de 2026. La muestra cuantitativa incluyó una encuesta a 410 mujeres en posiciones de decisión -CEOs, directoras, gerentes y dueñas de empresas- de Argentina y Perú. Además, se realizaron entrevistas en profundidad a referentes del sector corporativo para identificar barreras culturales que no suelen reflejarse en las estadísticas.

En la lectura local, el "techo de cristal" aparece como un obstáculo vigente. En Argentina, el 73,49% de las líderes consultadas coincidió en que romperlo sigue siendo un desafío actual. En el plano regional, el 70% de las participantes en Argentina y Perú identificó la existencia de ese límite para acceder a los niveles más altos de poder, aun con trayectorias consolidadas.

La radiografía del liderazgo corporativo en el país también expone una estructura de conducción con predominio masculino. El 66,13% de los puestos de CEO en Argentina está ocupado por hombres. En los directorios, el 35,46% de las encuestadas indicó que las mujeres ocupan apenas entre el 1% y el 25% de los asientos.

El informe describe el fenómeno "Desplome hacia la Cima" ( Drop to the Top ): la participación femenina se sostiene en niveles intermedios y gerenciales, pero se diluye al llegar a directorios y posiciones de CEO. El estancamiento, a la vez, no se asocia a falta de aspiraciones: nueve de cada diez mujeres encuestadas manifestaron que desean seguir creciendo profesionalmente dentro de sus organizaciones.

Otro eje es la penalización por maternidad. En Argentina, una de cada cuatro mujeres líderes (26,52%) reportó haberla sufrido, con un índice mayor que en otros países de la región. El diagnóstico también incorporó el impacto de la carga laboral y la conciliación entre la vida personal y profesional: la demanda de disponibilidad permanente y los denominados "trabajos codiciosos" se identifican como un desafío para las mujeres líderes.

En cuanto a los factores que inciden en el acceso a cargos de mayor poder, el estudio señala que "factores como el networking (28,52%) y el estilo de liderazgo son mayores potenciadores que la formación académica aislada". También advierte: "Las barreras - como los sesgos machistas que aún afectan al 10,22% de las líderes en sus posiciones actuales- no dependen de la capacidad de la mujer, sino de una cultura organizacional que debe ser profesionalizada".

La agenda de medidas priorizadas por las mujeres líderes argentinas para acelerar la equidad incluyó planes de desarrollo de carrera (21,91%), espacios de networking (14,31%) y programas de mentorías (13,34%). "Ser protagonistas, dar lugar y manifestar la propia ambición. Establecer relaciones estratégicas, generar redes y abrir el camino a otras mujeres", dijo Andrea Grobocopatel, presidenta de Fundación FLOR.