

IN HOUSE &gt;

## Liderazgo femenino: el factor que las empresas financieras buscan potenciar

La incorporación de nuevas perspectivas se consolida como un eje clave para la innovación y el crecimiento del negocio

25 Mar, 2026 00:01 a.m. AR



La diversidad y la equidad de género abren nuevas oportunidades en el sistema financiero (Galicia)

El debate sobre la **equidad de género** ocupa un lugar central en la agenda de empresas e instituciones de todo el mundo. En el caso del sistema financiero, la diversidad se consolida como una variable estratégica que influye en la toma de decisiones y en la capacidad de generar valor sostenible. En este contexto, el impulso de políticas que promueven la participación de mujeres en espacios de liderazgo se presenta como un motor para la transformación cultural y el crecimiento del negocio.

Según el informe *Women in Business de Grant Thornton*, el 92,7% de las empresas medianas a nivel global sostiene iniciativas de diversidad, equidad e inclusión, mientras que el 75,8% mantiene su compromiso con la igualdad de género. Estos datos muestran que la diversidad dejó de ser un tema marginal para convertirse en un eje articulador de la estrategia y de los resultados concretos en las organizaciones.

### Estrategias institucionales para avanzar en liderazgo femenino

En la industria financiera, **la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo registra avances**, aunque persisten desafíos. En ese sentido, **Galicia desarrolló una estrategia integral para ampliar la**

**participación femenina en los espacios de decisión** y fortalecer el desarrollo profesional de las colaboradoras. Según difunde la compañía, en la actualidad, las mujeres ocupan el 44% de los roles de liderazgo en la entidad. Sin embargo, ese porcentaje desciende al 25% en los niveles estratégicos, donde se toman decisiones de alto impacto.

La institución financiera adhirió en 2018 a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) y **definió como meta alcanzar el 30% de participación femenina en puestos estratégicos hacia 2030**. Para lograrlo, implementó un plan de acción que incluye el desarrollo de talento, la incorporación de métricas de equidad en la evaluación de desempeño y sucesión, y la revisión de procesos críticos para minimizar sesgos en la toma de decisiones.

En los últimos cinco años, la organización experimentó un crecimiento del 32% en la cantidad de mujeres en roles de liderazgo y del 79% en posiciones estratégicas. A pesar de estos avances, la brecha persiste en áreas como tecnología y negocios, donde la representación femenina todavía es baja. El desafío consiste en acelerar el ritmo de incorporación de mujeres en esos sectores clave.



El liderazgo femenino impulsa la innovación y fortalece la cultura organizacional en el sector financiero (Galicia)

“Las organizaciones que integran miradas distintas toman mejores decisiones, entienden mejor a sus clientes y son más innovadoras. Por eso, cuando hablamos de diversidad, hablamos también de competitividad, sostenibilidad del negocio y generación de valor en el largo plazo”, señala Constanza Gorleri, Chief Sustainability Officer de Galicia.

## Gestión de talento y transformación cultural

La estrategia de **Galicia** se apoya en una visión integral del ciclo de vida de las personas dentro de la organización. Esto implica incorporar criterios de equidad desde la atracción de talento hasta el desarrollo y la promoción. Además, la entidad impulsa iniciativas de sensibilización y formación en liderazgo inclusivo, con el objetivo de fortalecer las capacidades de quienes tienen equipos a cargo y garantizar decisiones más justas en procesos clave.

El acompañamiento en situaciones de **violencia de género y los beneficios orientados a la corresponsabilidad en los cuidados** forman parte del enfoque integral de la entidad. Entre las acciones implementadas se destacan las licencias extendidas, que cuentan con una tasa de retorno del 97% luego de licencias por nacimiento, así como la amplia adopción de iniciativas como el cuarto mes adicional de licencia.

Asimismo, el **monitoreo sistemático de indicadores** vinculados a experiencia, desarrollo y permanencia permite ajustar las políticas y sostener una mejora continua en la gestión de talento.

La transformación cultural también se traduce en la construcción de entornos laborales más equitativos y consistentes a lo largo de toda la trayectoria de las personas en la organización. A través de la revisión de procesos y la incorporación de métricas, se busca reducir los sesgos y promover una cultura basada en la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional.



Políticas de inclusión y desarrollo profesional promueven el crecimiento de mujeres en roles estratégicos (Galicia)

## Equidad en el negocio y el valor de los referentes

A nivel global, la visibilidad de referentes cumple un rol esencial en el desarrollo de carrera. El informe Women in Business de Grant Thornton destaca que la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo

contribuye a que otras colaboradoras visualicen su crecimiento profesional como una posibilidad alcanzable.

En línea con este enfoque, la entidad lanzó la iniciativa **“Mujeres que Impactan”**, que busca visibilizar el liderazgo femenino y generar herramientas concretas para el desarrollo profesional.

Durante un encuentro reciente, más de 180 personas participaron de un panel de líderes y una clínica de networking facilitada por Fundación FLOR, con representación de todas las áreas de la organización. Además, como parte de la agenda, se lanzará un podcast donde mujeres líderes compartirán sus experiencias, decisiones y aprendizajes de carrera.

“La consolidación de la equidad de género en el sistema financiero requiere sostener estos avances y profundizar la integración de la perspectiva de género en cada decisión clave. El desafío hacia adelante es continuar ampliando la participación femenina, fortalecer la cultura organizacional y garantizar que la diversidad se traduzca en innovación, crecimiento y valor para toda la sociedad”, concluye Paula Valentín, Diversity Lead.

infobae

---

Todos Los Derechos Reservados © 2026 Infobae

[...] ble. En este contexto, el impulso de políticas que promueven la participación de mujeres en espacios de liderazgo se presenta como un motor para la transformación cultural y el crecimiento del negocio.

Según el informe Women in Business de Grant Thornton , el 92,7% de las empresas medianas a nivel global sostiene iniciativas de diversidad, equidad e inclusión, mientras que el 75,8% mantiene su compromiso con la igualdad de género. Estos datos muestran que la diversidad dejó de ser un t [...]

La incorporación de nuevas perspectivas se consolida como un eje clave para la innovación y el crecimiento del negocio. El debate sobre la equidad de género ocupa un lugar central en la agenda de empresas e instituciones de todo el mundo. En el caso del sistema financiero, la diversidad se consolida como una variable estratégica que influye en la toma de decisiones y en la capacidad de generar valor sostenible. En este contexto, el impulso de políticas que promueven la participación de mujeres en espacios de liderazgo se presenta como un motor para la transformación cultural y el crecimiento del negocio.

Según el informe Women in Business de Grant Thornton , el 92,7% de las empresas medianas a nivel global sostiene iniciativas de diversidad, equidad e inclusión, mientras que el 75,8% mantiene su compromiso con la igualdad de género. Estos datos muestran que la diversidad dejó de ser un tema marginal para convertirse en un eje articulador de la estrategia y de los resultados concretos en las organizaciones.

Estrategias institucionales para avanzar en liderazgo femenino

En la industria financiera, la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo registra avances , aunque persisten desafíos. En ese sentido, Galicia desarrolló una estrategia integral para ampliar la participación femenina en los espacios de decisión y fortalecer el desarrollo profesional de las colaboradoras. Según difunde la compañía, en la actualidad, las mujeres ocupan el 44% de los roles de liderazgo en la entidad. Sin embargo, ese porcentaje desciende al 25% en los niveles estratégicos, donde se toman decisiones de alto impacto.

La institución financiera adhirió en 2018 a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) y definió como meta alcanzar el 30% de participación femenina en puestos estratégicos hacia 2030 . Para lograrlo, implementó un plan de acción que incluye el desarrollo de talento, la incorporación de métricas de equidad en la evaluación de desempeño y sucesión, y la revisión de procesos críticos para minimizar sesgos en la toma de decisiones.

En los últimos cinco años, la organización experimentó un crecimiento del 32% en la cantidad de mujeres en roles de liderazgo y del 79% en posiciones estratégicas. A pesar de estos avances, la brecha persiste en áreas como tecnología y negocios, donde la representación femenina todavía es baja. El desafío consiste en acelerar el ritmo de incorporación de mujeres en esos sectores clave.

"Las organizaciones que integran miradas distintas toman mejores decisiones, entienden mejor a sus clientes y son más innovadoras. Por eso, cuando hablamos de diversidad, hablamos también de competitividad, sostenibilidad del negocio y generación de valor en el largo plazo", señala Constanza Gorleri, Chief Sustainability Officer de Galicia.

Gestión de talento y transformación cultural

La estrategia de Galicia se apoya en una visión integral del ciclo de vida de las personas dentro de la organización. Esto implica incorporar criterios de equidad desde la atracción de talento hasta el desarrollo y la promoción. Además, la entidad impulsa iniciativas de sensibilización y formación en liderazgo inclusivo, con el objetivo de fortalecer las capacidades de quienes tienen equipos a cargo y garantizar decisiones más justas en procesos clave.

El acompañamiento en situaciones de violencia de género y los beneficios orientados a la corresponsabilidad en los cuidados forman parte del enfoque integral de la entidad. Entre las acciones implementadas se destacan las licencias extendidas, que cuentan con una tasa de retorno del 97% luego de licencias por nacimiento, así como la amplia adopción de iniciativas como el cuarto mes adicional de licencia.

Asimismo, el monitoreo sistemático de indicadores vinculados a experiencia, desarrollo y permanencia permite ajustar las políticas y sostener una mejora continua en la gestión de talento.

La transformación cultural también se traduce en la construcción de entornos laborales más equitativos y consistentes a lo largo de toda la trayectoria de las personas en la organización. A través de la revisión de procesos y la incorporación de métricas, se busca reducir los sesgos y promover una cultura basada en la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional.

Equidad en el negocio y el valor de los referentes

A nivel global, la visibilidad de referentes cumple un rol esencial en el desarrollo de carrera. El informe Women in Business de Grant Thornton destaca que la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo contribuye a que otras colaboradoras visualicen su crecimiento profesional como una posibilidad alcanzable.

En línea con este enfoque, la entidad lanzó la iniciativa " Mujeres que Impactan ", que busca visibilizar el liderazgo femenino y generar herramientas concretas para el desarrollo profesional.

Durante un encuentro reciente, más de 180 personas participaron de un panel de líderes y una clínica de networking facilitada por Fundación FLOR, con representación de todas las áreas de la organización. Además, como parte de la agenda, se lanzará un podcast donde mujeres líderes compartirán sus experiencias, decisiones y aprendizajes de carrera.

"La consolidación de la equidad de género en el sistema financiero requiere sostener estos avances y profundizar la integración de la perspectiva de género en cada decisión clave. El desafío hacia adelante es continuar ampliando la participación femenina, fortalecer la cultura organizacional y garantizar que la diversidad se traduzca en innovación, crecimiento y valor para toda la sociedad", concluye Paula Valentín, Diversity Lead.