

Women in Business 2026

El valor de la visibilidad





Contenidos

03 Introducción

Capítulo 1
**Las ventajas
comerciales que aporta
la diversidad de género**

06

Capítulo 2
**Enfoque en la igualdad
de género**

09

Capítulo 3
**Mujeres en puestos
directivos: panorama
global y regional**

13

Capítulo 4
**El talento como
prioridad**

19

Capítulo 5
**La igualdad de género,
un motor esencial del
desempeño de las
empresas medianas**

22

24 **Referencias**

25 **Colaboradores**

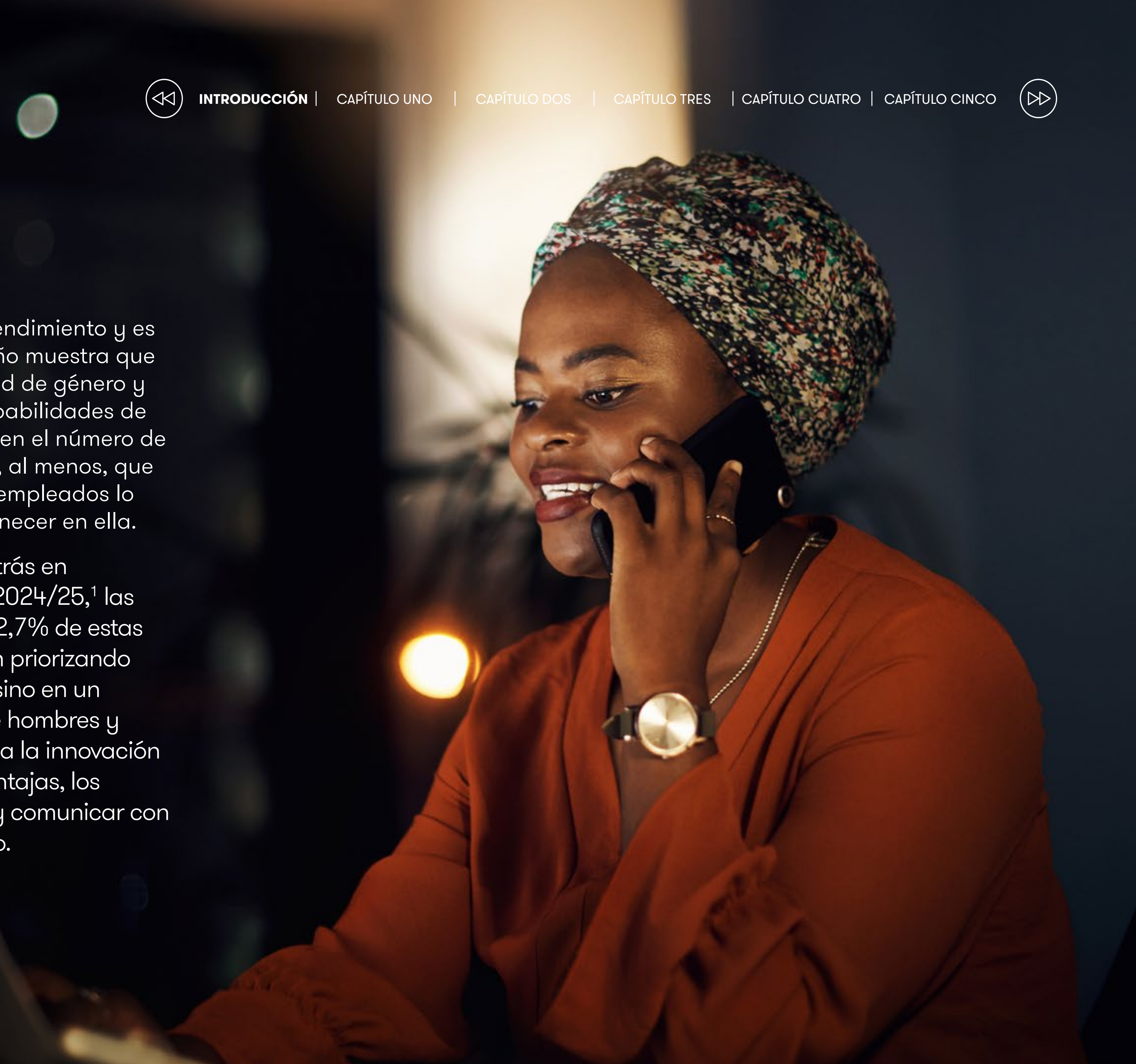
26 **Metodología**



Introducción

Está demostrado que invertir en igualdad de género impulsa el rendimiento y es una ventaja competitiva. El estudio Women in Business de este año muestra que las empresas medianas que mantienen sus iniciativas de igualdad de género y prevén implementar nuevas medidas son las que tienen más probabilidades de registrar un crecimiento significativo, tanto en los ingresos como en el número de empleados. Los inversores buscan equipos directivos paritarios o, al menos, que exista un compromiso claro para alcanzarlos. Por otra parte, los empleados lo consideran un motivo para incorporarse a una empresa o permanecer en ella.

A pesar de que muchas grandes empresas han dado marcha atrás en materia de diversidad, equidad e inclusión (DE&I) en el período 2024/25,¹ las principales medianas empresas mantienen su compromiso. El 92,7% de estas tiene iniciativas de DE&I en marcha y tres de cada cuatro siguen priorizando la igualdad de género. Este compromiso no se basa en ideales, sino en un enfoque empresarial pragmático. Un liderazgo equilibrado entre hombres y mujeres favorece una toma de decisiones más acertada, refuerza la innovación y acelera el crecimiento. No obstante, para aprovechar estas ventajas, los directivos deben invertir de forma visible en el talento femenino y comunicar con claridad el valor comercial que tiene la diversidad en el liderazgo.





Además, la visibilidad importa. La presencia de referentes femeninos inspira a las mujeres a creer que su desarrollo profesional es factible. De igual modo, cuando el talento del futuro observa que la igualdad de género forma parte de la estrategia de la empresa, decide incorporarse y permanecer en ella. Y cuando los datos muestran de manera clara que las empresas que invierten en iniciativas de igualdad de género superan a sus competidores, la economía global sale ganando.

No obstante, el desafío que persiste es que el cambio sigue siendo lento. Los datos del informe de este año muestran un ligero descenso de 1,1 puntos porcentuales en la proporción de mujeres en cargos directivos, lo que representa un 32,9%. En años anteriores, este porcentaje ha experimentado altibajos, pero ni las empresas ni las mujeres que trabajan en ellas pueden permitirse un retroceso adicional.

**Invertir en diversidad de género es invertir en crecimiento.
Por ello, recomendamos a las empresas lo siguiente:**

- Aprovechar el potencial para acelerar la paridad de género y el éxito empresarial
- Potenciar la diversidad de actores para impulsar la paridad de género
- Aumentar la visibilidad para generar oportunidades y atraer talento



66

Las empresas medianas mantienen firmes sus inversiones en DE&I e igualdad de género gracias a unos directivos que saben tomar decisiones. Los resultados positivos son evidentes, tanto en el desempeño comercial como en la capacidad de atraer talento. Esto tiene implicaciones más amplias: las empresas medianas son el motor de la economía global, por lo que garantizar la diversidad en los puestos de responsabilidad y el impulso que esto genera en el rendimiento producirá efectos positivos y tangibles para la economía global en su conjunto.

Greg Keith

Director Ejecutivo en Grant Thornton International





INTRODUCCIÓN |

CAPÍTULO UNO |

CAPÍTULO DOS |

CAPÍTULO TRES |

CAPÍTULO CUATRO |

CAPÍTULO CINCO



Capítulo 1:

Las ventajas comerciales que aporta la diversidad de género

En 2026, las empresas medianas siguen avanzando hacia niveles más altos de diversidad de género, a pesar de los desafíos que se observan a escala mundial. El 92,7% de estas empresas cuenta con iniciativas de DE&I y el 75,8% asegura mantener su compromiso con la igualdad de género. Más de una tercera parte (36,8%) tiene planes para implementar nuevas medidas.

Entre las empresas que tienen previsto adoptar nuevas iniciativas de igualdad de género, el 73,0% registró un crecimiento de ingresos superior al 5%, el 56,2% aumentó su plantilla en más del 5% y el 48,8% incrementó sus exportaciones en más del 5% durante 2025. Estas cifras demuestran que adoptar un enfoque positivo hacia la igualdad de género puede traducirse claramente en un mayor rendimiento y en la creación de empleo en las economías en las que operan estas empresas.

Jenn Barnett, Directora de inclusión y diversidad y de ESG, cultura y marca en Grant Thornton Reino Unido, añade: “La igualdad de género ya no es solo una iniciativa basada en valores. Los equipos directivos diversos pueden identificar aspectos que pasan desapercibidos y obtener mejores resultados en la relación con los clientes y en la gestión de riesgos, siempre que exista un entorno de seguridad psicológica. Esto resulta fundamental, ya que las agendas de inclusión se amplían y se integran en los procesos, al tiempo que la regulación y la transparencia, especialmente en materia salarial, se intensifican”.

Entre las empresas que se han comprometido y planean introducir nuevas medidas de igualdad de género en 2025:

Compromiso con las iniciativas de DE&I y de igualdad de género

92.7%



de las empresas medianas cuenta con iniciativas de DE&I y el 75,8% asegura mantener su compromiso con la igualdad de género



73.0% aumentó sus ingresos
en más del 5%



56.2% aumentó su plantilla
en más de un 5%



48.8% aumentó sus exportaciones
en más del 5%

Asimismo, los profesionales en cargos directivos de las empresas medianas consideran que los equipos directivos diversos en términos de género contribuyen a que su empresa sea más innovadora (22,1%), que sus equipos tomen mejores decisiones (19,5%) y que mejore el rendimiento financiero (18,8%). Estas ventajas se convierten en imperativos estratégicos para impulsar el crecimiento de las empresas en un mundo que evoluciona rápidamente.

Simonetta La Grutta, Socia y responsable del IVA en Grant Thornton Italia, afirma: “La igualdad de género en las empresas aumenta la capacidad de comprender problemas, crea más oportunidades para interactuar con el mercado y multiplica las posibilidades de encontrar soluciones para los clientes. También existen ventajas menos conocidas, como la contribución de diferentes perspectivas y el potencial de que las mujeres coordinen la adopción de la inteligencia artificial junto con la inteligencia humana”.

Contar con un equipo directivo paritario también resulta esencial para atraer inversiones. Los posibles nuevos inversores son la fuente externa que, con mayor frecuencia, solicita conocer la paridad de género del equipo directivo de una empresa o su compromiso con mejorar la diversidad de género. El 26,5% de las empresas afirma haber recibido esta solicitud en los últimos doce meses.

Atraer inversiones resulta fundamental para impulsar el crecimiento de cualquier empresa. Dado que el 47,6% de las empresas medianas señala la falta de financiación como una limitación, pueden aumentar su atractivo frente a los inversores destacando sus iniciativas de igualdad de género. ²

El impacto de las estrategias de igualdad de género que las empresas han puesto en marcha

22.1% Nuestra empresa es más innovadora

19.5% Los equipos dentro de nuestra empresa toman mejores decisiones

18.8% Nuestro rendimiento financiero ha mejorado



INTRODUCCIÓN |

CAPÍTULO UNO |

CAPÍTULO DOS |

CAPÍTULO TRES |

CAPÍTULO CUATRO |

CAPÍTULO CINCO



Capítulo 2:

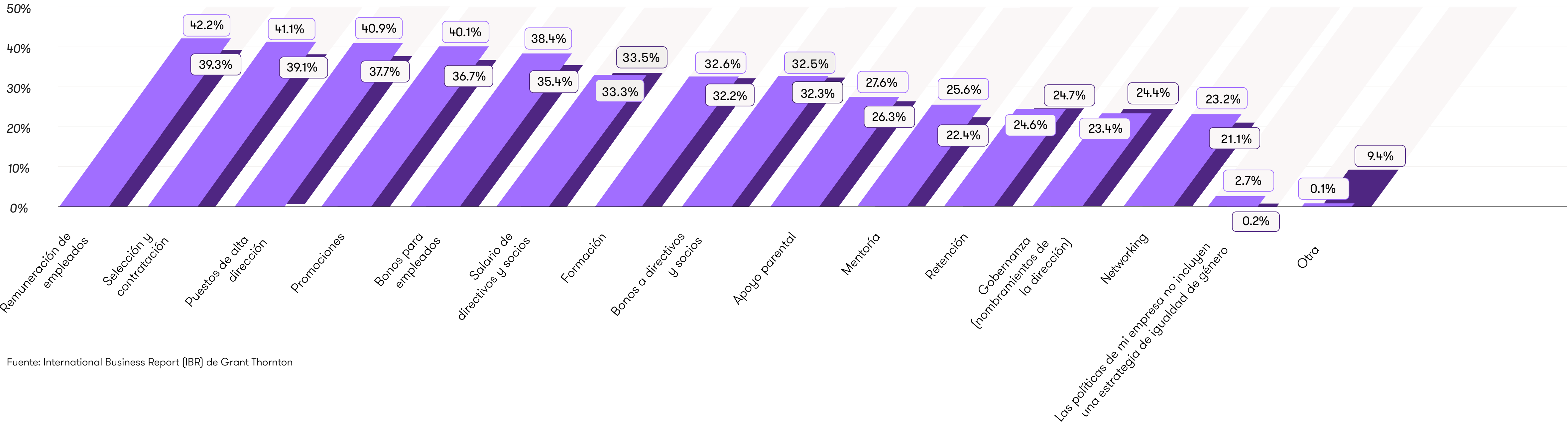
Enfoque en la igualdad de género



Este año, un mayor número de empresas medianas han informado que cuentan con estrategias de igualdad de género en prácticamente todos los ámbitos que nuestro estudio analiza. El 42,2% ya dispone de una estrategia de igualdad de género en materia de remuneración de empleados (2,9 puntos porcentuales más), la selección y contratación aumentó al 41,1% (2,0 puntos porcentuales más) y los puestos de alta dirección alcanzaron el 40,9% (3,2 puntos porcentuales más). Las empresas medianas comprenden el valor que aporta la diversidad de género y hacer lo posible por asegurarse de que esté integrada en toda la organización.

Estrategias de igualdad de género que tienen implementadas las empresas del mercado medio

2025 2026



Fuente: International Business Report (IBR) de Grant Thornton



66

La igualdad de género no debe tratarse como un proyecto independiente, sino como un cambio cultural. Las estrategias para lograrla deben integrarse en las decisiones diarias, en el comportamiento del equipo directivo y en las operaciones de la empresa.

Neşe Kılıç

Responsable de contabilidad e informes financieros en Grant Thornton Turquía



Nuestros datos evidencian que las empresas revisan periódicamente las estrategias que les funcionan y el 74,8% evaluó sus iniciativas de DE&I en 2025. El 48,4% lo hizo como parte de un proceso anual estructurado, lo que refleja una gobernanza eficaz y un enfoque maduro de DE&I. Otros factores que influyeron fueron la orientación de la alta dirección existente (41,5%) y la evolución de la conversación global sobre DE&I (39,4%).

Aunque las evaluaciones no son necesariamente algo negativo, sí es cierto que el 21,9% de las empresas medianas tiene previsto flexibilizar, o ya ha flexibilizado, algunas de sus iniciativas de igualdad de género, principalmente las relacionadas con los puestos de alta dirección (35,6%). Este cambio podría tener un efecto directo sobre la cifra principal de mujeres en la alta dirección.

66

No es de extrañar que las empresas evalúen sus iniciativas considerando los factores externos que se han dado este año. Estas evaluaciones permiten valorar la eficacia de sus acciones, identificar oportunidades para lograr resultados más significativos, aprender de otras empresas y perfeccionar sus estrategias.”³

Agnes Dire

Presidenta del consejo y directora de
SNG Grant Thornton (Sudáfrica)





INTRODUCCIÓN |

CAPÍTULO UNO |

CAPÍTULO DOS |

CAPÍTULO TRES |

CAPÍTULO CUATRO |

CAPÍTULO CINCO

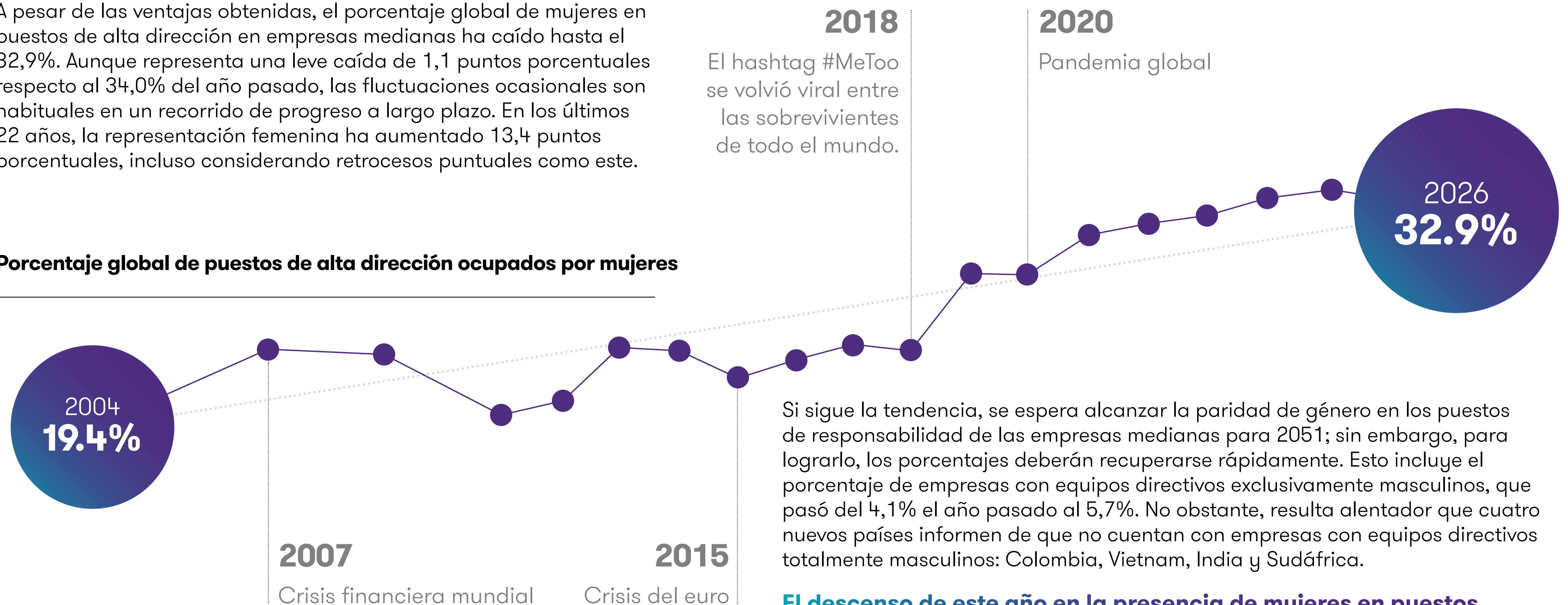


Capítulo 3:

Mujeres en puestos directivos: panorama global y regional

A pesar de las ventajas obtenidas, el porcentaje global de mujeres en puestos de alta dirección en empresas medianas ha caído hasta el 32,9%. Aunque representa una leve caída de 1,1 puntos porcentuales respecto al 34,0% del año pasado, las fluctuaciones ocasionales son habituales en un recorrido de progreso a largo plazo. En los últimos 22 años, la representación femenina ha aumentado 13,4 puntos porcentuales, incluso considerando retrocesos puntuales como este.

Porcentaje global de puestos de alta dirección ocupados por mujeres



Fuente: International Business Report (IBR) de Grant Thornton

Si sigue la tendencia, se espera alcanzar la paridad de género en los puestos de responsabilidad de las empresas medianas para 2051; sin embargo, para lograrlo, los porcentajes deberán recuperarse rápidamente. Esto incluye el porcentaje de empresas con equipos directivos exclusivamente masculinos, que pasó del 4,1% el año pasado al 5,7%. No obstante, resulta alentador que cuatro nuevos países informen de que no cuentan con empresas con equipos directivos totalmente masculinos: Colombia, Vietnam, India y Sudáfrica.

El descenso de este año en la presencia de mujeres en puestos directivos recuerda que el progreso rara vez es lineal, si bien cada año en que el avance se detiene representa oportunidades comerciales perdidas para las empresas medianas y menos oportunidades para que las mujeres ocupen cargos de alta dirección.

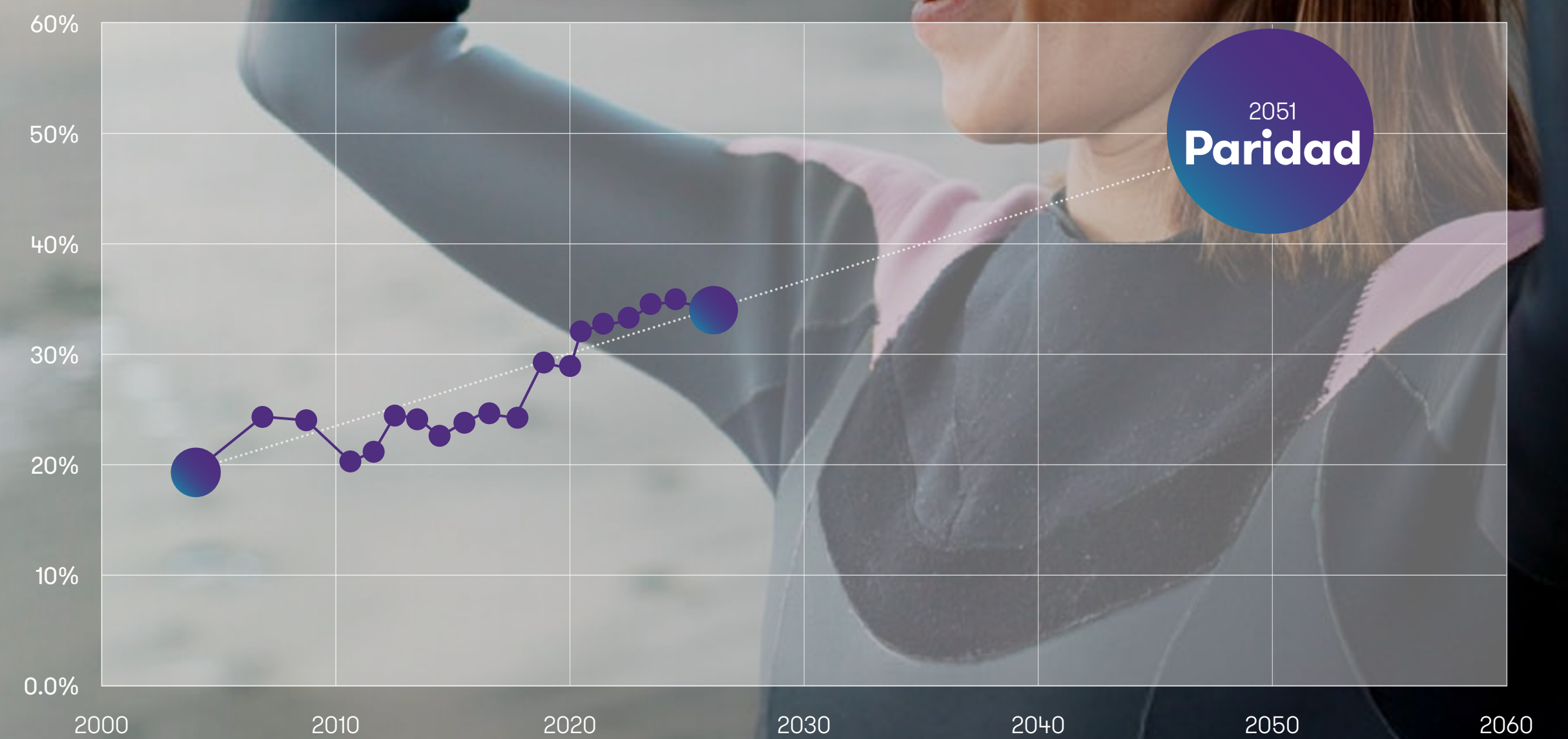


Durante más de 22 años, hemos demostrado el valor tangible que aporta al negocio aumentar la representación femenina en la dirección de las empresas medianas. Los equipos directivos diversos no solo promueven la equidad, sino que también impulsan un desempeño más sólido, estimulan la innovación y fortalecen la resiliencia. Aunque se han logrado progresos, los recientes descensos globales ponen en peligro los avances obtenidos. Los profesionales en cargos directivos de las empresas medianas se enfrentan ahora a un momento decisivo: actuar con determinación e integrar la diversidad de género como una estrategia central de negocio. Esto no se trata solo de equidad, sino de ventaja competitiva y crecimiento sostenible. Ha llegado el momento de adoptar una perspectiva más amplia y asegurarnos de mantener el progreso.

Hilary Haynes

Jefa de personal en Grant Thornton International

Porcentaje mundial de puestos de alta dirección ocupados por mujeres
(Paridad proyectada)



Fuente: International Business Report (IBR) de Grant Thornton



Perspectiva regional: solo Europa evita un descenso

En 2026, todas las regiones excepto Europa registraron una disminución en el porcentaje de mujeres en puestos directivos. En Europa, el nivel aumentó marginalmente en 0,1 puntos porcentuales, mientras que África y Norteamérica arrojaron caídas superiores a 2,0 puntos porcentuales.

Sudamérica sigue encabezando la representación femenina en la alta dirección, con un 37,0%, pese a una leve caída de 0,2 puntos porcentuales este año. Los recientes anuncios de políticas en la región reflejan un compromiso firme con la igualdad de género: en 2025, Chile aprobó un proyecto de ley para fomentar la diversidad de género en los consejos de empresas ⁴ y Brasil modificó su legislación laboral para reforzar la igualdad de género, con especial énfasis en la equidad salarial. ⁵

Élica Martins, Socia de auditoría en Grant Thornton Brasil, apunta: “Hemos presenciado avances importantes en Brasil, pero es fundamental no conformarnos con este nivel. Aún queda trabajo por hacer y debemos establecer nuevas metas o corremos el riesgo de que los progresos que se han alcanzado se vuelvan frágiles e insostenibles”.

La región de Asia y el Pacífico continúa registrando el porcentaje más bajo de mujeres en puestos de liderazgo: un 31,8%. Aunque incluye países de alto desempeño como Filipinas y Tailandia, también cuenta con los dos países con los porcentajes más bajos: Corea del Sur y Japón. Sin embargo, una buena noticia es que el total de Japón ha aumentado 3,1 puntos porcentuales, situándose por encima del 20% por primera vez.

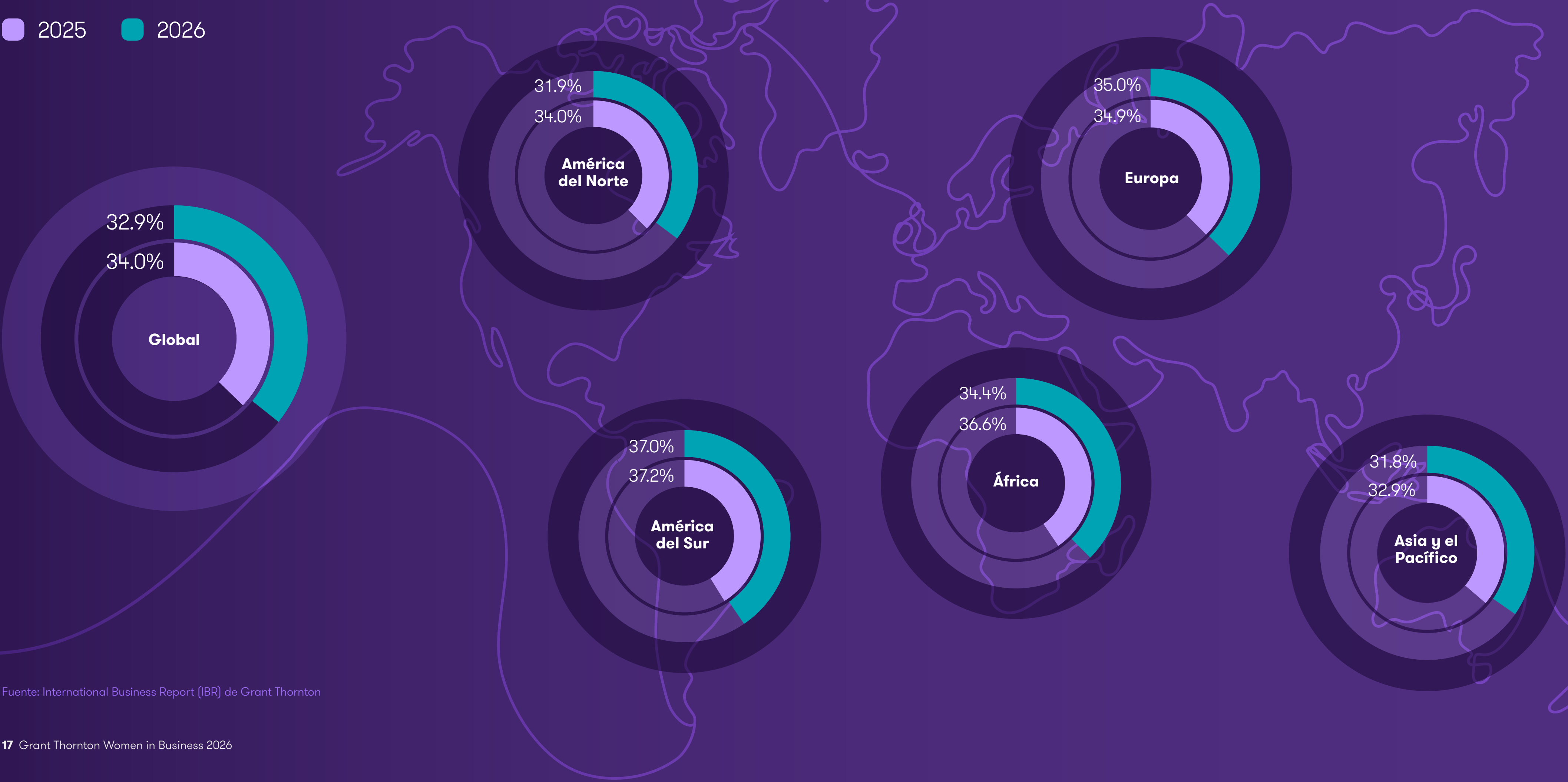




Perspectiva regional

Porcentaje de puestos de alta dirección ocupados por mujeres, por región geográfica

2025 2026



Fuente: International Business Report (IBR) de Grant Thornton



Los puestos, una situación con matices

Aunque el porcentaje global de mujeres en puestos directivos ha disminuido ligeramente, nuestra investigación muestra un aumento de mujeres en distintos cargos del equipo ejecutivo, incluido el de directora ejecutiva (CEO). Actualmente, el 23,8% de los puestos de dirección ejecutiva o CEO a nivel global están ocupados por mujeres, un incremento de 2,1 puntos porcentuales respecto a 2025. Este progreso es alentador, ya que un cargo de tanta influencia puede actuar como impulsor del cambio.

Se observan también avances similares en otros puestos de gran visibilidad, como directora comercial (CCO), directora de información (CIO) y directora de sostenibilidad (CSO).

Dan Holland, Socio de auditoría corporativa y presidente del grupo directivo de Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI) en Grant Thornton Irlanda, comenta: “Los modelos femeninos de éxito en puestos estratégicos clave evidencian a las empresas medianas que todas las organizaciones rinden mejor con una representación de género equilibrada. Las repercusiones del aumento de estos cargos tendrán un efecto positivo en la presencia general de mujeres en la alta dirección.”

El puesto de responsable de recursos humanos (HRO) sigue concentrando el mayor porcentaje de mujeres en la alta dirección, con un 43,0%, seguido de directora financiera (CFO) con un 39,0% y directora de marketing (CMO) con un 29,7%.

El aumento de mujeres en cargos directivos como directora ejecutiva (CEO), directora comercial (CCO) y directora de información (CIO) representa un avance significativo y positivo. Estos puestos están en el centro de la toma de decisiones estratégicas y de la innovación, y una mayor representación femenina puede tener un efecto transformador en la cultura y el desempeño de la empresa. Este progreso no solo ofrece modelos visibles para futuras directivas, sino que también contribuye a integrar la diversidad en el ADN de las empresas.

Alexandra Will

Socia de asesoría de riesgos – cumplimiento en delitos financieros
Grant Thornton Emiratos Árabes Unidos

23.8%

de los puestos de dirección ejecutiva o CEO a nivel global están ocupados por mujeres, un incremento de 2,1 puntos porcentuales respecto a 2025



INTRODUCCIÓN |

CAPÍTULO UNO |

CAPÍTULO DOS |

CAPÍTULO TRES |

CAPÍTULO CUATRO |

CAPÍTULO CINCO



Capítulo 4: El talento como prioridad



A pesar del descenso del porcentaje general de mujeres en varios cargos directivos, existen señales positivas de que esta tendencia puede revertirse, ya que la igualdad de género se ha convertido en una prioridad para quienes dirigen las empresas. Esto aportará ventajas relevantes a la hora de atraer y retener talento en las empresas medianas.

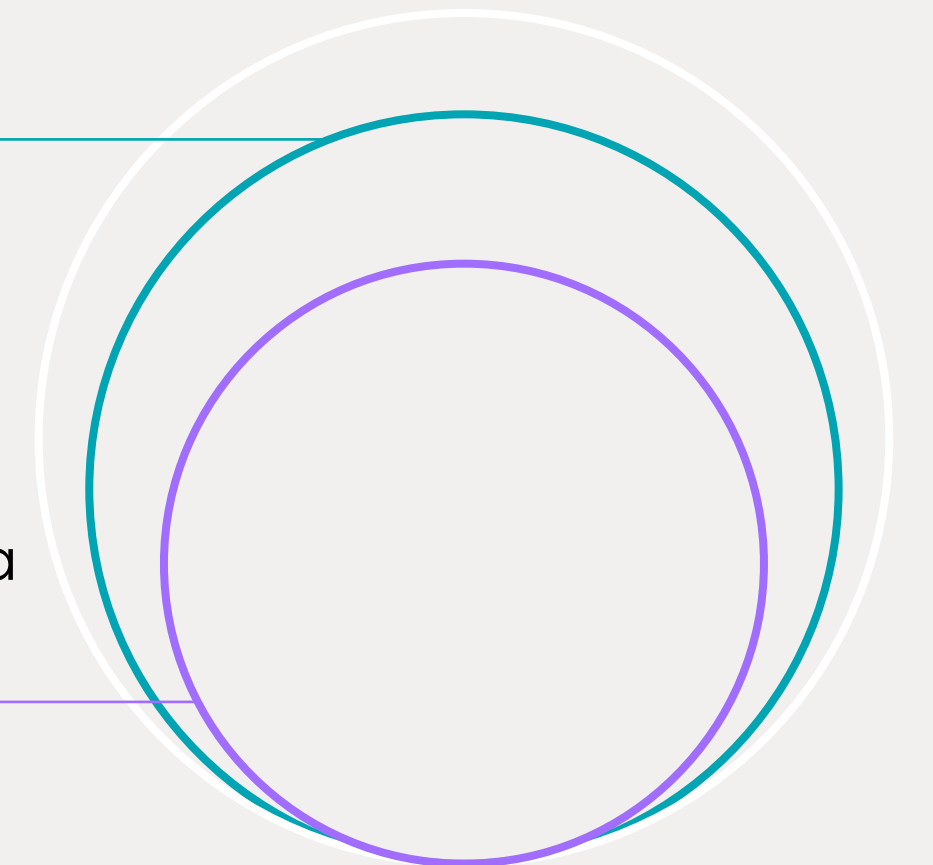
El 91,9% de los profesionales que ocupan puestos directivos en empresas medianas afirma que tiene en cuenta las iniciativas de igualdad de género de una empresa al postularse a un nuevo puesto, y para el 66,6% se trata de una prioridad. Si trasladan esta prioridad a sus propias organizaciones, cuentan con una oportunidad única para influir en la cultura y promover el cambio, lo que ayudaría a corregir el reciente descenso del número de mujeres en la alta dirección y a fortalecer el liderazgo.

De hecho, las expectativas de las candidaturas están evolucionando con rapidez. Casi una cuarta parte de las empresas medianas (23,0%) señala que los candidatos preguntan por la representación de género, un aumento de 14,3 puntos porcentuales respecto al año anterior, el mayor incremento entre todas las fuentes externas. Las empresas que comunican con claridad su compromiso no solo responden a estas preguntas, sino que logran atraer al talento que impulsa el crecimiento.

Esta tendencia ya se está materializando. Entre las mujeres que se han incorporado a puestos directivos en empresas medianas en los últimos seis meses, el 43,5% procede de compañías con más de 500 empleados, por encima de la media a largo plazo del 38,4%. A medida que las grandes empresas reducen su apuesta por las cuestiones DE&I, las empresas medianas que mantienen sus compromisos se están convirtiendo en destinos atractivos para los perfiles directivos.

91.9% de los profesionales que ocupan puestos directivos en empresas medianas afirma que tiene en cuenta las iniciativas de igualdad de género de una empresa al postularse a un nuevo puesto

para el **66.6%** se trata de una prioridad



Entre las mujeres que se han incorporado a puestos directivos en empresas medianas en los últimos seis meses, el **43.5%** procede de compañías con más de 500 empleados

Fuente: International Business Report (IBR) de Grant Thornton



66

Las futuras incorporaciones quieren ver pruebas claras sobre la composición del equipo directivo, las políticas y la forma en que se abordan las cuestiones en la práctica. Para las empresas medianas, esto convierte al ámbito DE&I en un elemento diferenciador a la hora de atraer talento. Las organizaciones que no sepan definir con claridad su enfoque ni demostrar avances tangibles irán perdiendo, cada vez más, a los perfiles más cualificados.

Ratna Wright

Socia, Grant Thornton Tailandia

La retención también importa. Alrededor de dos terceras partes de las mujeres que se han incorporado recientemente a puestos directivos en empresas medianas provenían de promociones internas. Reducir las iniciativas de igualdad supone un riesgo de perder a estas profesionales y de debilitar la continuidad del liderazgo. La visibilidad de referentes y la existencia de trayectorias profesionales firmes siguen siendo elementos clave. Priyanka Gulati, Socia y responsable de consultoría de capital humano en Grant Thornton Bharat, comenta: “La próxima generación de profesionales en concreto quiere contar con referentes femeninos visibles dentro de su organización. Se sienten inspiradas al ver a mujeres en altos cargos con las que se identifican y buscan la seguridad de que las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional son reales”.





INTRODUCCIÓN |

CAPÍTULO UNO |

CAPÍTULO DOS |

CAPÍTULO TRES |

CAPÍTULO CUATRO |

CAPÍTULO CINCO



Capítulo 5:

La igualdad de género, un motor esencial del desempeño de las empresas medianas





El descenso de 1,1 puntos porcentuales en el porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección recuerda lo que está en juego si las empresas no mantienen su compromiso de aumentar la representación femenina en la dirección.

Los equipos con diversidad de género favorecen el éxito a largo plazo: las empresas que invierten en nuevas iniciativas para promover la igualdad de género están, en realidad, invirtiendo en crecimiento. Contar con estas iniciativas y visibilizarlas, tanto de forma interna como externa, no es una cuestión de ideales, sino una estrategia pragmática para el éxito empresarial.

En pocas palabras: la economía global se beneficia de un sector medio saludable y el sector medio es más fuerte cuando invierte en un liderazgo equilibrado en términos de género. Las empresas medianas rinden mejor cuando su dirección refleja el mundo al que sirven y esto incluye una representación equitativa de las mujeres.

Para ayudar al sector medio a alcanzar estos objetivos, recomendamos a las empresas medianas y a sus directivos hacer lo siguiente:

1

Aprovechar el potencial para acelerar la paridad de género y el éxito empresarial

Demostrar cómo un liderazgo equilibrado en términos de género impulsa un crecimiento más sólido ayuda a generar compromiso y a acceder a oportunidades. Cuando los equipos comprueban que la inclusión mejora los resultados, resulta más fácil avanzar hacia la paridad de género y al mismo tiempo obtener mejores resultados empresariales.

2

Potenciar la diversidad de actores para impulsar la paridad de género

Favorecer una mayor variedad de perspectivas contribuye a prevenir retrocesos en igualdad de género y posiciona a la organización como referente en crecimiento inclusivo. Lograr que socios y proveedores compartan estos compromisos refuerza el ecosistema empresarial y mejora la resiliencia del desempeño.

3

Aumentar la visibilidad para generar oportunidades y atraer talento

Cuando las iniciativas son visibles, motivan al talento, atraen inversiones y posicionan a la empresa en mercados competitivos.



Referencias

1. [Here are all the companies rolling back DEI programs – Forbes](#)
2. Grant Thornton International Business Report Q3 2025
3. [Women Powering Progress – Agnes Dire – SNG Grant Thornton \(South Africa\)](#)
4. [Chile approves bill promoting gender diversity on corporate boards – DLA Piper](#)
5. [Brazil: Employment & Benefits – 2024 Highlights and 2025 Outlook – Mayer Brown](#)

Colaboradores

Greg Keith

Director Ejecutivo
Grant Thornton International

Hilary Haynes

Jefa de personal
Grant Thornton International

Agnes Dire

Presidenta del consejo y directora
SNG Grant Thornton (Sudáfrica)

Jenn Barnett

Directora de Inclusión y Diversidad
y de ESG, cultura y marca
Grant Thornton Reino Unido

Priyanka Gulati

Socia y responsable de
consultoría de capital humano
Grant Thornton Bharat (India)

Dan Holland

Socio de auditoría corporativa y presidente
del grupo directivo de Equidad, Diversidad
e Inclusión (EDI)
Grant Thornton Irlanda

Neşe Kılıç

Responsable de contabilidad
e informes financieros
Grant Thornton Turquía

Simonetta La Grutta

Socia y responsable del IVA
Grant Thornton Italia

Élica Martins

Socia de auditoría
Grant Thornton Brasil

Alexandra Will

Socia de asesoría de riesgos
– cumplimiento en delitos financieros
Grant Thornton Emiratos Árabes Unidos

Ratna Wright

Socia
Grant Thornton Tailandia



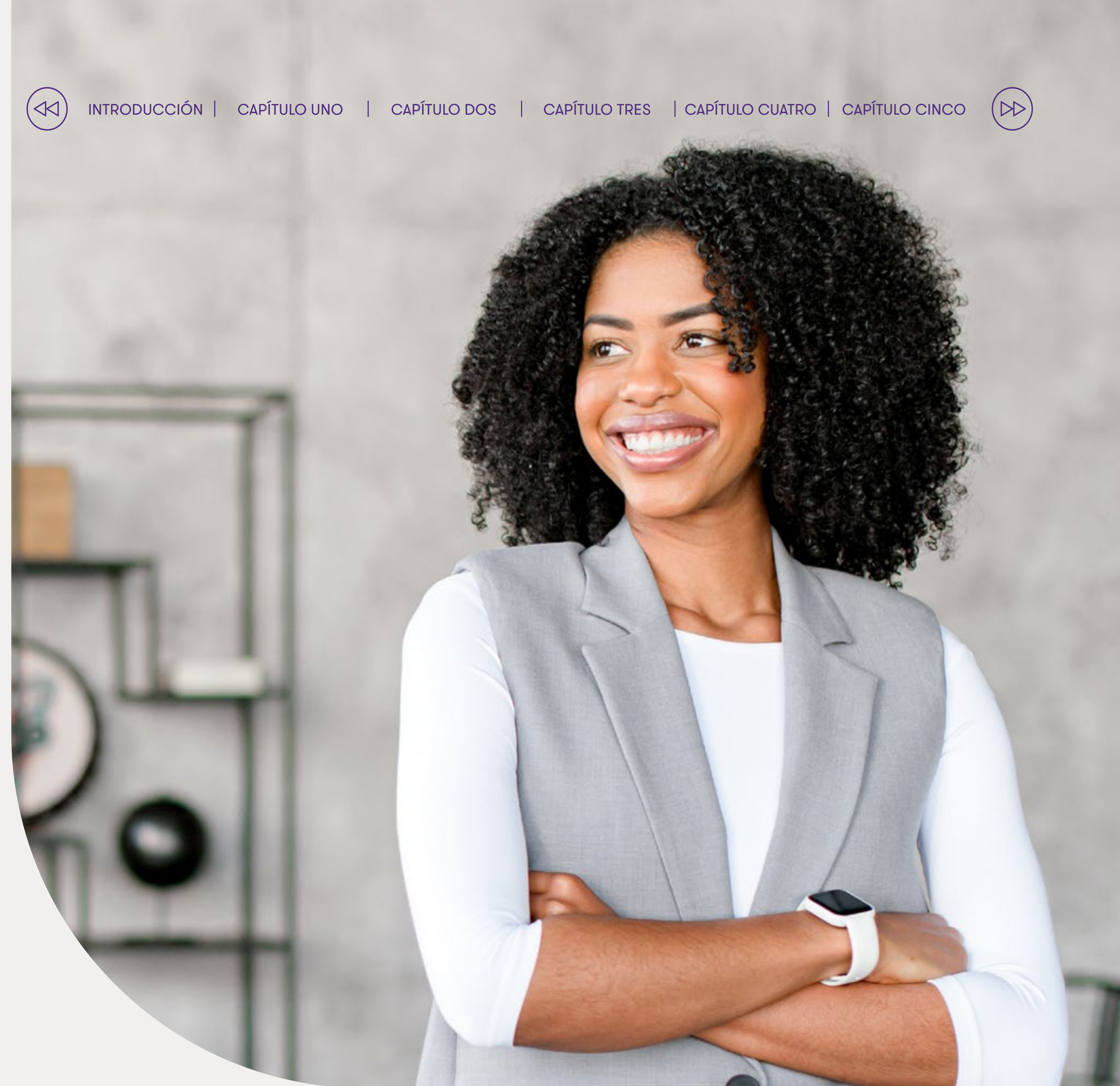
Metodología

El International Business Report (IBR) es la principal encuesta mundial de empresas del mercado medio. Lanzado en 1992, el IBR ofrece información sobre las opiniones y expectativas de unas 15.000 empresas. El estudio se realiza trimestralmente y en él se entrevista a altos directivos de empresas medianas de 35 países. Entre ellos se incluyen directores generales, directores ejecutivos, presidentes y otros altos ejecutivos de todos los sectores industriales. Los cuestionarios se traducen a los idiomas locales y el trabajo de campo se lleva a cabo mediante entrevistas en línea y telefónicas.

Las conclusiones de este informe Women in Business 2026 se extraen de entrevistas realizadas entre julio y octubre de 2025.

La definición de mercado medio varía a nivel internacional, dependiendo de las estructuras económicas locales y los sistemas de clasificación. En algunos mercados, las empresas de mercado medio se definen por sus ingresos anuales. En otras regiones, la categoría de mercado medio se determina comúnmente por el tamaño de la empresa, como las que emplean entre 50 y 500 personas.

Hemos redondeado los porcentajes y los datos analizados en este informe al decimal más cercano. Por este motivo, es posible que algunos gráficos no sumen el 100%.





Somos Grant Thornton. Vamos más allá de lo habitual para que usted también pueda hacerlo.

Grant Thornton es una red de servicios profesionales galardonada y reconocida mundialmente, y una de las organizaciones líderes a nivel mundial de firmas independientes de auditoría, impuestos y consultoría. Invertimos en escuchar, construir relaciones y comprender sus inquietudes para brindar una experiencia más personal, ágil y proactiva. Trabajamos al ritmo que importa: el suyo. Por eso, valoramos las ideas innovadoras y las perspectivas diversas para encontrar mejores soluciones.

No predecimos el futuro. Le ayudamos a darle forma.

Abordamos lo que hace único a cada mercado. A escala global.

Somos una red global de 80.000 personas en firmas miembro en más de 150 mercados con un objetivo común: ayudarle a alcanzar sus ambiciones. Por eso, nuestra red combina escala y capacidad globales con conocimientos y perspectivas locales.

Así pues, tanto si está creciendo en uno o varios mercados, como si busca operar de forma más eficaz, gestionar el riesgo y la regulación, o generar valor para las partes interesadas, nuestras firmas miembro cuentan con las capacidades de auditoría, impuestos y consultoría que necesita con la calidad que espera.

**Visite grantthornton.global hoy mismo
para descubrir cómo podemos ayudarle.**



grantthornton.global

©2026 Grant Thornton International Ltd (GTIL) – Todos los derechos reservados.

“Grant Thornton” se refiere a la marca bajo la cual las firmas miembro de Grant Thornton prestan servicios de auditoría, impuestos y asesoría a sus clientes, o bien, se refiere a una o más firmas miembro, según el contexto. GTIL y las firmas miembro no constituyen una sociedad global. GTIL y cada firma miembro constituyen una entidad legal independiente. Los servicios son prestados por las firmas miembro. GTIL no presta servicios a clientes. GTIL y sus firmas miembro no son agentes ni se obligan mutuamente, ni son responsables de las acciones u omisiones de las demás.