



ESTUDIOS

EL 73% DE LAS MUJERES LÍDERES EN ARGENTINA ASEGURA QUE EL “TECHO DE CRISTAL” SIGUE VIGENTE

ABRIL 7, 2026

LO ASEGURA UN INFORME DE GRAN THORNTON Y FUNDACIÓN FLOR. AL RITMO ACTUAL, LA PARIDAD REAL RECIÉN SE ALCANZARÁ EN 2051.

A pesar de los esfuerzos por la equidad, la paridad real en el liderazgo empresarial en América Latina se proyecta recién para el año 2051. Así lo revela el nuevo informe “Mujeres que deciden”, realizado por Grant Thornton Argentina y Fundación FLOR, que advierte sobre un fenómeno persistente: el “Desplome hacia la Cima” (*Drop to the Top*). El estudio, basado en una encuesta a más de 400 mujeres líderes en Argentina y Perú, destaca que el estancamiento no se debe a una falta de ambición —ya que 9 de cada 10 mujeres desean seguir creciendo en sus organizaciones— sino a barreras sistémicas que exceden el mérito individual.

RADIOGRAFÍA DEL LIDERAZGO EN ARGENTINA

El informe arroja datos contundentes sobre la estructura actual de las empresas en el país:

- La cima sigue siendo masculina: **El 66,13% de los puestos de CEO en Argentina están ocupados por hombres.**
- Baja representación en Boards: **El 35,46% de las encuestadas indica que las mujeres ocupan apenas entre el 1% y el 25% de los asientos en los directorios.**
- El peso del sistema: El 73,49% de las líderes argentinas coincide en que romper el “techo de cristal” es un desafío actual y vigente.
- Penalización por maternidad: Argentina presenta un índice mayor que otros países de la región, donde **1 de cada 4 mujeres líderes (26,52%) reporta haber sufrido penalización**

por maternidad.

-Ambición intacta: El estancamiento no se debe a falta de interés; 9 de cada 10 mujeres encuestadas desean seguir creciendo profesionalmente en sus organizaciones.

EL PESO CULTURAL

Los resultados refuerzan la necesidad de un cambio de paradigma. El foco ya no debe estar solo en la formación individual, sino en el entorno: sociedad, cultura y regulaciones. El desafío es estructural. El informe muestra que “factores como el networking (28,52%) y el estilo de liderazgo son mayores potenciadores que la formación académica aislada”.

“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”, agrega el reporte.

Matiana Behrends, Socia de Advisory Services de Grant Thornton Argentina señaló que “en Argentina y la región, debemos entender que la diversidad no es solo una cuestión de ideales, sino una estrategia de negocio pragmática: las empresas que mantienen sus inversiones en equidad tienen resultados tangibles en innovación y crecimiento de ingresos”.

Entre los principales hallazgos, **el informe destaca el fenómeno del “desplome hacia la cima”: si bien las mujeres tienen una fuerte presencia en niveles intermedios y gerenciales, su representación se diluye en los Directorios y en los cargos de CEO.** En Argentina y Perú, el 70% de las participantes identifica la existencia de un “techo de cristal” que limita el acceso a los niveles más altos de poder, aun entre mujeres con trayectorias consolidadas.

El diagnóstico también pone en foco el impacto de la carga laboral y la conciliación entre la vida personal y profesional. Si bien la mayoría de las organizaciones cuenta con políticas de flexibilidad y equilibrio vida-trabajo, la demanda de disponibilidad permanente y los denominados “trabajos codiciosos” siguen siendo el principal desafío para las mujeres líderes. A esto se suma la penalización por maternidad, que continúa afectando de manera significativa las trayectorias profesionales, especialmente en Argentina.

Desde Fundación FLOR, su presidenta Andrea Grobocopatel subrayó la importancia de una agenda activa y colectiva: “Ser protagonistas, dar lugar y manifestar la propia ambición. Establecer relaciones estratégicas, generar redes y abrir el camino a otras mujeres”.



© TRES MANDAMIENTOS 2012-2020
info@tresmandamientos.com.ar

[...] ad real recién se alcanzará en 2051.

A pesar de los esfuerzos por la equidad, la paridad real en el liderazgo empresarial en América Latina se proyecta recién para el año 2051. Así lo revela el nuevo informe "Mujeres que deciden", realizado por Grant Thornton Argentina y Fundación FLOR, que advierte sobre un fenómeno persistente: el "Desplome hacia la Cima" (Drop to the Top). El estudio, basado en una encuesta a más de 400 mujeres líderes en Argentina y Perú, destaca que el estancamiento [...]

Lo asegura un informe de Gran Thornton y Fundación Flor. Al ritmo actual, la paridad real recién se alcanzará en 2051.

A pesar de los esfuerzos por la equidad, la paridad real en el liderazgo empresarial en América Latina se proyecta recién para el año 2051. Así lo revela el nuevo informe "Mujeres que deciden", realizado por Grant Thornton Argentina y Fundación FLOR, que advierte sobre un fenómeno persistente: el "Desplome hacia la Cima" (Drop to the Top). El estudio, basado en una encuesta a más de 400 mujeres líderes en Argentina y Perú, destaca que el estancamiento no se debe a una falta de ambición -ya que 9 de cada 10 mujeres desean seguir creciendo en sus organizaciones- sino a barreras sistémicas que exceden el mérito individual.

Radiografía del liderazgo en Argentina

El informe arroja datos contundentes sobre la estructura actual de las empresas en el país:

-La cima sigue siendo masculina: El 66,13% de los puestos de CEO en Argentina están ocupados por hombres. -Baja representación en Boards: El 35,46% de las encuestadas indica que las mujeres ocupan apenas entre el 1% y el 25% de los asientos en los directorios. - El peso del sistema: El 73,49% de las líderes argentinas coincide en que romper el "techo de cristal" es un desafío actual y vigente. - Penalización por maternidad: Argentina presenta un índice mayor que otros países de la región, donde 1 de cada 4 mujeres líderes (26,52%) reporta haber sufrido penalización por maternidad. -Ambición intacta: El estancamiento no se debe a falta de interés; 9 de cada 10 mujeres encuestadas desean seguir creciendo profesionalmente en sus organizaciones.

El peso cultural

Los resultados refuerzan la necesidad de un cambio de paradigma. El foco ya no debe estar solo en la formación individual, sino en el entorno: sociedad, cultura y regulaciones. El desafío es estructural. El informe muestra que "factores como el networking (28,52%) y el estilo de liderazgo son mayores potenciadores que la formación académica aislada".

"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", agrega el reporte.

Matiana Behrends, Socia de Advisory Services de Grant Thornton Argentina señaló que "en Argentina y la región, debemos entender que la diversidad no es solo una cuestión de ideales, sino una estrategia de negocio pragmática: las empresas que mantienen sus inversiones en equidad tienen resultados tangibles en innovación y crecimiento de ingresos". Entre los principales hallazgos, el informe destaca el fenómeno del "desplome hacia la cima": si bien las mujeres tienen una fuerte presencia en niveles intermedios y gerenciales, su representación se diluye en los Directorios y en los cargos de CEO. En Argentina y Perú, el 70% de las participantes identifica la existencia de un "techo de cristal" que limita el acceso a los niveles más altos de poder, aun entre mujeres con trayectorias consolidadas. El diagnóstico también pone en foco el impacto de la carga laboral y la conciliación entre la vida personal y profesional. Si bien la mayoría de las organizaciones cuenta con políticas de flexibilidad y equilibrio vida-trabajo, la demanda de disponibilidad permanente y los denominados "trabajos codiciosos" siguen siendo el principal desafío para las mujeres líderes. A esto se suma la penalización por maternidad, que continúa afectando de manera significativa las trayectorias profesionales, especialmente en Argentina. Desde Fundación FLOR, su presidenta Andrea Grobocopatel subrayó la importancia de una agenda activa y colectiva: "Ser protagonistas, dar lugar y manifestar la propia ambición. Establecer relaciones estratégicas, generar redes y abrir el camino a otras mujeres".