

Aumenta liderazgo femenino en transformación digital, automatización e IA: KPMG

En 2026, el talento femenino ha incrementado su participación en iniciativas estratégicas. 34% de las directivas en México y 33% en Centroamérica encabezan proyectos de transformación digital, frente a 7% y 12% que lo hacían en 2025, de acuerdo con el estudio Mujeres de la Alta Dirección en México y Centroamérica 2026. Fortalecer el acceso y la permanencia como responsabilidad compartida, de KPMG México, firma multidisciplinaria que provee servicios profesionales de Auditoría, Impuestos y Asesoría. Asimismo, 33% y 29% respectivamente lideran iniciativas de automatización; 27% y 29% de gestión de datos, y 22% y 26% de inteligencia artificial (IA). Estas cifras representan uno de los avances más significativos del informe, considerando que en 2025 la participación femenina en este tipo de proyectos no superaba el 15% en las agendas tecnológicas (10% y 9% en automatización; 6% y 2% en gestión de datos; y 2% y 4% en IA). No obstante, 33% de las líderes en ambas regiones identifican desigualdad de oportunidades para participar en iniciativas de alto impacto. Además, 26% en México y 15% en Centroamérica consideran que la falta de colaboración y apertura por parte del liderazgo masculino en la Alta Dirección continúa siendo un obstáculo para su permanencia en estos espacios. Para atender estas barreras, algunas empresas han implementado medidas orientadas a fortalecer la transparencia en la asignación de proyectos estratégicos. En este sentido, 13% en México y 9% en

Por el Staff de El Inversionista

Centroamérica reportan avances en la adopción de indicadores de participación por género en iniciativas de alto impacto, mientras que 13% y 8% mencionan programas de capacitación en IA, lo que representa un avance, aunque discreto, en la preparación del liderazgo femenino.

Otros elementos que comienzan a incorporarse en la conversación organizacional se relacionan con la compensación e incentivos vinculados a objetivos de inclusión del talento femenino en posiciones de Alta Dirección en las evaluaciones de desempeño vinculados a la rotación del talento femenino. Si bien estas prácticas aún son incipientes, apuntan hacia una evolución en la forma en que las compañías pueden fortalecer sus políticas de inclusión, en línea con tendencias internacionales en la materia. Al respecto, Olivia Segura, Socia de Asesoría en Capital Humano y Gestión del Talento de KPMG México, puntualiza: "Impulsar el talento femenino no es un tema exclusivo de mujeres, sino una responsabilidad compartida que requiere el involucramiento activo de los hombres. En la medida en que la Alta Dirección alinee sus decisiones, impulse incentivos coherentes con sus objetivos de inclusión y vincule estos esfuerzos con indicadores de gestión y desempeño, será más viable consolidar equipos diversos de alto desempeño".

Principales hallazgos

I. Barreras y desafíos

La discriminación en los procesos

de promoción, impulsada por estereotipos, sesgos inconscientes y microagresiones, persiste como una de las principales barreras para el desarrollo del talento femenino. Para atenderla, 44% de las directivas en México y 30% en Centroamérica señalan que sus empresas han implementado programas de mentoría y patrocinio; 48% en México indica que este tema también se ha abordado mediante líneas éticas o canales de denuncia, mientras que 22% en Centroamérica reporta avances en la revisión y actualización de políticas organizacionales.

II. Elementos para el éxito

El agotamiento crónico o burnout se posiciona como el principal desafío para que el talento femenino acceda y permanezca en posiciones de liderazgo. Este fenómeno, asociado al desgaste mental, emocional y físico derivado de la alta exigencia profesional y la multiplicidad de responsabilidades dentro y fuera del ámbito laboral, afecta a 45% de las directivas en la región que buscan acceder a la Alta Dirección, así como a 41% en México y 49% en Centroamérica que ya ocupan estas posiciones.

Estas cifras representan un incremento respecto a 2025 (32% y 30% respectivamente en el rubro de acceso, y 36% y 35% para quienes ya ocupaban estos cargos), cuando el agotamiento figuraba como una barrera secundaria.

III. Políticas e indicadores

Al evaluar los avances de las



políticas con perspectiva de género implementadas en 2025, 27% de las directivas en México y 31% en Centroamérica consideran que no se ha observado un incremento en la representación femenina en la Alta Dirección; no obstante, 21% y 22% reconocen mejoras en la retención de talento.

IV. Programas y redes de mentoría

39% de las mujeres en México y 56% en Centroamérica actualmente participan en programas de mentoría o redes de liderazgo femenino; sin embargo, 45% y 36% no forman parte de este tipo de iniciativas pese a su disponibilidad.

De manera similar, 63% en México y 39% en Centroamérica afirman que las y los líderes de sus empresas sí participan en estos programas, al tiempo que 21% y 47% consideran que la Alta Dirección no se involucra activamente, lo que limita su impacto.