



Mujeres 2026: entre el avance real y los desafíos pendientes

Por Claudia Loaiza

Presidenta de LC Loaiza Comunicaciones

Hay una escena que se repite en directorios, universidades y hogares: mujeres que lideran equipos estratégicos por la mañana y coordinan responsabilidades familiares por la noche. Esta realidad cotidiana merece un análisis serio.

Según datos globales, las mujeres representan cerca del 43 % de la fuerza laboral y su aporte a la economía mundial supera los 12 billones de dólares anuales, pero apenas rondan el 30 % de los cargos ejecutivos en grandes corporaciones y la brecha salarial global se mantiene cercana al 20 % en muchos mercados. Estas cifras muestran que el talento femenino aún no está plenamente aprovechado en los espacios de decisión económica.

En América Latina, el acceso a la educación superior ha sido uno de los avances más significativos de las últimas décadas. En varios países, las mujeres superan a los hombres en tasas de graduación universitaria. No obstante, esa ventaja académica no siempre se

traduce en liderazgo empresarial o en representación en sectores de alta innovación, como tecnología, energía o infraestructura. Las mujeres continúan concentradas en áreas tradicionalmente feminizadas —salud, educación, servicios— que, aunque esenciales, suelen estar asociadas a menores niveles de remuneración y menor proyección ejecutiva.

En el caso ecuatoriano, un factor estructural es el trabajo no remunerado. Las Cuentas Satélite del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) estiman que el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado representó alrededor del 21 % del Producto Interno Bruto en 2023, con un valor cercano a los USD 25 000 millones. De ese total, aproximadamente el 75 % es realizado por mujeres. Se trata de un aporte económico sustancial que sostiene al sistema productivo, pero que no se refleja en ingresos, seguridad social ni independencia financiera.

Este año, las preocupaciones femeninas se concentrarán en cuatro dimensiones: estabilidad laboral

Liderar con estrategia	
1.	Invierte al menos 40 horas al año en formación digital o tecnológica.
2.	Construye una red de mentoría (dar y recibir).
3.	Profesionaliza tu gestión financiera personal.
4.	Negocia condiciones laborales con datos, no con percepciones.
5.	Agenda espacios reales de autocuidado.

en economías volátiles, actualización de competencias digitales frente a la automatización, equilibrio entre vida profesional y familiar, y planificación financiera a largo plazo. El desafío no es solo acceder a oportunidades, sino sostener trayectorias en entornos exigentes.

En el ámbito corporativo, los estudios coinciden en que los directorios con mayor diversidad de género

tienden a mostrar mejores prácticas de gobernanza y reputación. La inclusión, por tanto, no es únicamente un principio ético; es también un criterio de competitividad.

La mujer del 2026 no busca privilegios; busca condiciones justas para desplegar su potencial completo. Y eso, en términos económicos y sociales, es una buena noticia para todos.

(...) las mujeres representan cerca del 43 % de la fuerza laboral y su aporte a la economía mundial supera los 12 billones de dólares anuales, pero apenas rondan el 30 % de los cargos ejecutivos



LA AUTORA

Claudia Loaiza Guerra es periodista especializada en RR. PP. con un Máster en Periodismo Digital y Comunicación en la Universidad Autónoma de Barcelona, España. Con más de veinte años de experiencia, ha trabajado en el campo de las Relaciones Públicas y la prensa. Dirige LC Loaiza Comunicaciones, una Consultora de RR. PP. que promueve la comunicación integral en las organizaciones. Es capacitadora en Media Training y docente en Comunicación y Medios.

Redes TW-LI: Claudia Loaiza | Web: www.loaizacomunicaciones.com