

La confianza en las mujeres en el lugar de trabajo está aumentando, pero persisten los sesgos de género en torno a las capacidades requeridas en el futuro, como la IA

Madrid, 8 de octubre de 2025 - El informe del Instituto de Investigación de [Capgemini](#) "[Género y liderazgo: Abordando sesgos, oportunidades y cambios](#)", publicado hoy, revela que hay paridad en la manera en que los hombres y mujeres líderes perciben actualmente su propio desempeño y habilidades. Sin embargo, los datos también revelan que los estereotipos de género persistentes siguen influyendo en la percepción de los atributos y habilidades de liderazgo, especialmente en capacidades técnicas como la IA, el análisis de datos y la innovación, las cuales son percibidas como predominantemente masculinas principalmente por los hombres. Esto podría ampliar aún más la brecha de género y dificultar el desarrollo profesional tanto de líderes de ambos géneros.

Las competencias de liderazgo están trascendiendo los géneros

El informe confirma que tanto los hombres como las mujeres en posiciones de liderazgo poseen un nivel de preparación equivalente, con más de tres cuartas partes (77%) de ambos géneros reconociendo que las mujeres son tan eficaces como los hombres en roles de liderazgo. Esto representa un cambio respecto a tendencias históricas, que mostraban que las mujeres solían subestimar sus capacidades. Los datos de este año muestran que el 58% de las mujeres identifica la confianza en sí mismas como una fortaleza clave, una cifra muy similar a la de los hombres (59%). Además, el 68% de los encuestados destaca que contar con más mujeres en puestos de liderazgo mejora el desempeño empresarial.

Los estereotipos de género se reflejan en la percepción de las habilidades futuras

A pesar de las numerosas tendencias clave hacia un liderazgo inclusivo, el informe pone de manifiesto que, al analizar competencias específicas, surgen estereotipos de género. En particular, se observó que la mayoría de los hombres afirman que aptitudes críticas de liderazgo para el futuro, como el uso de IA y automatización, innovación, agilidad o análisis de datos, son "intrínsecamente masculinas". Sin embargo, la mayoría de las mujeres las conciben como no relacionadas con el género o inherentemente femeninas (36%) en el caso de la innovación, lo que evidencia una brecha significativa en la percepción.

Esta desconexión es especialmente evidente en el caso de la IA y la automatización. Casi la mitad de los hombres encuestados perciben estas habilidades como masculinas, mientras que una proporción igual de mujeres las considera neutrales en cuanto al género. No obstante, tres cuartas partes de los líderes coinciden en que la competencia en IA es crucial para avanzar en roles de liderazgo, aunque ambos grupos reportan una confianza relativamente baja en su conocimiento técnico, y menos de la mitad de los encuestados — 45% de las mujeres y 47% de los hombres— estima que el uso de IA y automatización constituye una fortaleza clave. Este estereotipo de género persistente en torno a destrezas críticas para el futuro podría no solo reforzar los sesgos existentes, sino también amenazar con ampliar aún más la brecha de liderazgo.



"A medida que tecnologías como la IA continúan transformando el entorno empresarial, los líderes, independientemente de su género, deben contar con las habilidades necesarias para impulsar y guiar el futuro de sus funciones", afirma Sarika Naik, directora de Responsabilidad Corporativa y miembro del Comité Ejecutivo del Grupo. "Es fundamental reconocer que los estereotipos de género distorsionan la percepción de las competencias de liderazgo y, en consecuencia, influyen en la progresión profesional de ejecutivos, tanto hombres como mujeres. Si no se abordan, estos sesgos pueden ampliar la brecha de género en la fuerza laboral. Las organizaciones deben trabajar para eliminar estos prejuicios mediante una mayor capacitación e intervenciones sistemáticas intencionadas, con el fin de construir culturas de liderazgo verdaderamente inclusivas".

Tanto mujeres como hombres enfrentan barreras que impiden su crecimiento profesional debido a los estereotipos de género. El informe revela que el 53% de las mujeres líderes ha experimentado un sesgo negativo en su remuneración debido a su género, en comparación con el 40% de los hombres líderes que siente que ha recibido una ventaja salarial debido a su género. Más allá de las recompensas económicas, la brecha persiste en términos de ascensos, ya que solo poco más de la mitad (52%) de los líderes coincide en que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades de ascenso en su organización. Además, el 39% de los encuestados coincide en que las mujeres cualificadas a menudo no son consideradas para puestos de liderazgo en sus organizaciones actuales.

Sin embargo, no solo las mujeres líderes sufren el impacto de la discriminación de en el entorno laboral. El informe también expone que casi cuatro de cada diez hombres (38%) aprecian la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal como una de las principales barreras para el desarrollo profesional.

Para acceder al informe completo: <https://www.capgemini.com/es-es/investigacion/biblioteca-de-investigacion/genero-y-liderazgo/>

Metodología del informe

El Instituto de Investigación de Capgemini realizó una encuesta global a 2.750 líderes (altos directivos y cargos superiores) en 11 países y 10 sectores clave. La muestra incluye 1.375 mujeres, 1.372 hombres y 3 líderes no binarios. Debido a la limitada representación de los encuestados no binarios, los hallazgos cuantitativos de este informe se han analizado únicamente para hombres y mujeres.

Acerca de Capgemini

Capgemini es un socio global de transformación empresarial y tecnológica, que ayuda a las organizaciones a acelerar su transición dual hacia un mundo digital y sostenible, al tiempo que crea un impacto tangible para las empresas y la sociedad. Es una organización responsable y diversa que cuenta con 350.000 profesionales en más de 50 países. Con una sólida trayectoria de más de 55 años, Capgemini cuenta con la confianza de sus clientes para liberar el potencial de la tecnología y dar respuesta a todas sus necesidades empresariales. Ofrece servicios y soluciones integrales aprovechando sus puntos fuertes, desde la estrategia y el diseño hasta la ingeniería, todo ello impulsado por sus capacidades líderes en el mercado en IA, IA Generativa, Cloud y datos, combinadas con su gran experiencia en el sector y su propio ecosistema de socios. En 2024, el Grupo registró unos ingresos globales de 22.100 millones de euros.

Get The Future You Want | www.capgemini.com/es-es/

Acerca del Instituto de Investigación de Capgemini

El Instituto de Investigación Capgemini es el grupo de expertos interno de Capgemini sobre todo lo digital. El Instituto publica investigaciones sobre el impacto de las tecnologías digitales en las grandes empresas tradicionales. El equipo se basa en la red mundial de expertos de Capgemini y trabaja en estrecha colaboración con socios académicos y tecnológicos. El Instituto cuenta con centros de investigación dedicados en India, Singapur, Reino Unido y Estados Unidos. Recientemente, ocupó el puesto número 1 en el mundo por la calidad de sus investigaciones realizadas por analistas independientes.

Visítanos en <https://www.capgemini.com/es-es/investigacion/instituto-investigacion/>