

Realidad en el trabajo

Resultados de la encuesta 2024

Principales resultados

Kiik Consultores y el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) llevaron a cabo una encuesta innovadora en México para profundizar en la realidad del trabajo en el mundo corporativo desde una perspectiva de género e inclusión. La encuesta fue realizada a más de 1,600 personas, de las cuales 1,233 respondieron tener un empleo en las empresas entre el 19 de agosto y el 19 de septiembre de 2024.

Trabajo y familia: Las mujeres con hijos perciben más desigualdades

- La participación de los hombres con hijos pequeños en las empresas se mantiene en proporciones similares, independientemente de su nivel de puesto. Sin embargo, la participación de las madres disminuye en puestos de mayor jerarquía.
- 48% de las mujeres sin hijos percibe una distribución equitativa de las tareas del hogar con su pareja, esta proporción disminuye a 35% entre las madres.

Vida laboral: La flexibilidad laboral es una prioridad para las mujeres

- 11% de los hombres prioriza la flexibilidad, mientras que para 27% de las mujeres es su principal prioridad, especialmente entre las casadas (34%) y madres (43%).
- Las personas consideran que las mujeres con hijos trabajan menos en la oficina en mayor proporción que los hombres en esta situación.

Brecha salarial: La mayoría de los hombres percibe que no existe

- 57% de los hombres encuestados consideran que no existe una diferencia de ingresos por género.
- Una de cada tres mujeres reportó que sí existe una diferencia entre los salarios que perciben las mujeres y los hombres.
- 88% de las personas que perciben una diferencia de ingresos por género considera que favorece a los hombres.

Cultura de inclusión en las empresas: Los puestos medios son los que muestran mayor apertura a participar en políticas de inclusión

- 79% de los encuestados indicó estar dispuesto a participar en iniciativas de diversidad e inclusión organizadas por su empresa.
- Las mujeres muestran una mayor apertura que los hombres para participar de este tipo de políticas en todos los niveles jerárquicos, excepto en la alta dirección.
- Para 37% de los hombres que no se involucraría, las políticas de inclusión no son relevantes.

Introducción

En los últimos años, el bienestar, la inclusión y la igualdad de género en el ámbito laboral se han convertido en temas clave dentro del mundo corporativo en México. A pesar de algunos avances, persisten retos importantes, especialmente en las empresas, donde la desigualdad de género limita las oportunidades y el desarrollo profesional de las mujeres, especialmente en puestos de mayor jerarquía. La falta de políticas que permitan integrar la vida personal laboral, la persistencia de estereotipos de género y la escasa representación de mujeres en puestos directivos son algunos de los desafíos principales.

A medida que las empresas en el país adoptan estrategias más integrales de diversidad e inclusión, se vuelve cada vez más evidente la necesidad de contar con datos precisos que permitan evaluar los avances y detectar las áreas de oportunidad. Reconocer las diferencias en las experiencias laborales entre hombres y mujeres es esencial para promover un entorno más equitativo. La creación de ambientes laborales inclusivos no solo impulsa un mayor bienestar entre los colaboradores, sino que también tiene un impacto positivo en el rendimiento financiero de las organizaciones, según un estudio de McKinsey¹.

En este contexto, **Kiik Consultores y el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO)** realizaron una encuesta para profundizar en las realidades que enfrentan las personas en su entorno laboral y analizar los retos de trabajar en las empresas en México desde una perspectiva de género e inclusión. Entre el 19 de agosto y el 19 de septiembre de 2024, **más de 1,600 personas respondieron la encuesta, de las cuales 1,233 indicaron tener un empleo en el sector privado.**

Esta encuesta, innovadora en el país, aborda temas como la relación entre trabajo y familia, la satisfacción laboral, y cómo las experiencias en las empresas varían según el género y los diferentes niveles jerárquicos. Los resultados revelan que **los hombres perciben una mayor igualdad salarial, y conforme aumenta el nivel jerárquico disminuye la disposición a participar en políticas de inclusión. Además, la flexibilidad es altamente valorada por las mujeres, especialmente por aquellas con hijos.**

Este documento analiza los principales resultados de la encuesta y se divide en tres partes: un resumen de los principales resultados, las recomendaciones para avanzar hacia una mayor igualdad entre hombres y mujeres en las empresas y una descripción de la metodología implementada. **Las empresas juegan un papel crucial en la creación de una cultura laboral inclusiva que promueva mejores oportunidades laborales para todos.**

*Agradecemos a **El Universal** por su apoyo en la difusión de esta encuesta y a todas las personas que compartieron su experiencia para hacer posible este análisis.*

¹ McKinsey. 2020. *Diversity Wins: How Inclusion Matters*. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>

Resultados de la encuesta sobre la realidad del trabajo

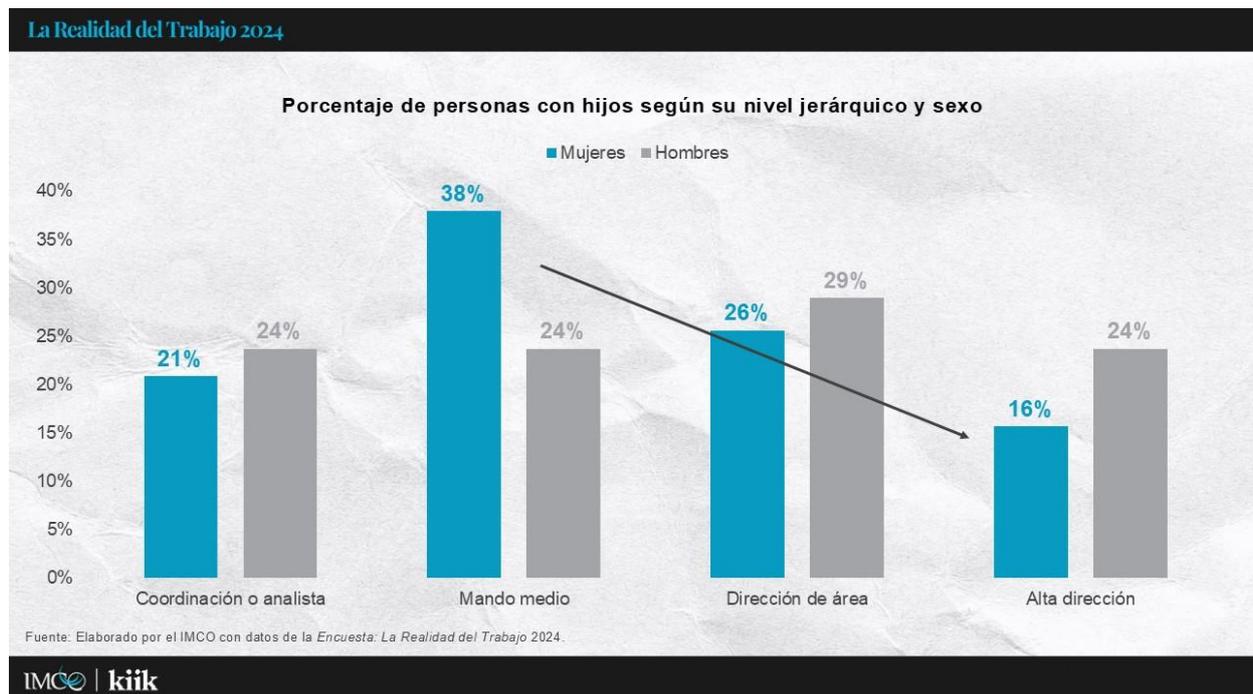
1. Trabajo y familia: Las madres perciben una mayor desigualdad en el hogar

En promedio, los hombres dedican 16 horas semanales al trabajo del hogar y de cuidados mientras que las mujeres destinan 40, según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)². Ante esta realidad, la encuesta del IMCO y Kiiik profundiza en las percepciones sobre la distribución de la carga de trabajo no remunerado con el fin de entender su relación con la participación de hombres y mujeres en las empresas del país.

- La participación de los hombres con hijos menores de 12 años en las empresas se mantiene en proporciones similares, independientemente de su nivel de puesto. Sin embargo, la participación de las madres disminuye en puestos de mayor jerarquía.
- 48% de las mujeres sin hijos percibe una distribución equitativa de las tareas del hogar con su pareja, esta proporción disminuye a 35% entre las madres.

¿Influye tener hijos en el nivel de puesto?

En el caso de los hombres, parece que no, ya que 24% de aquellos con hijos menores de 12 años alcanza puestos de alta dirección, y esta proporción se mantiene relativamente constante a lo largo de la escalera corporativa. Sin embargo, las mujeres con hijos pequeños se concentran en puestos de mando medio (38%), mientras que su participación se reduce a 16% en los puestos de alta dirección.



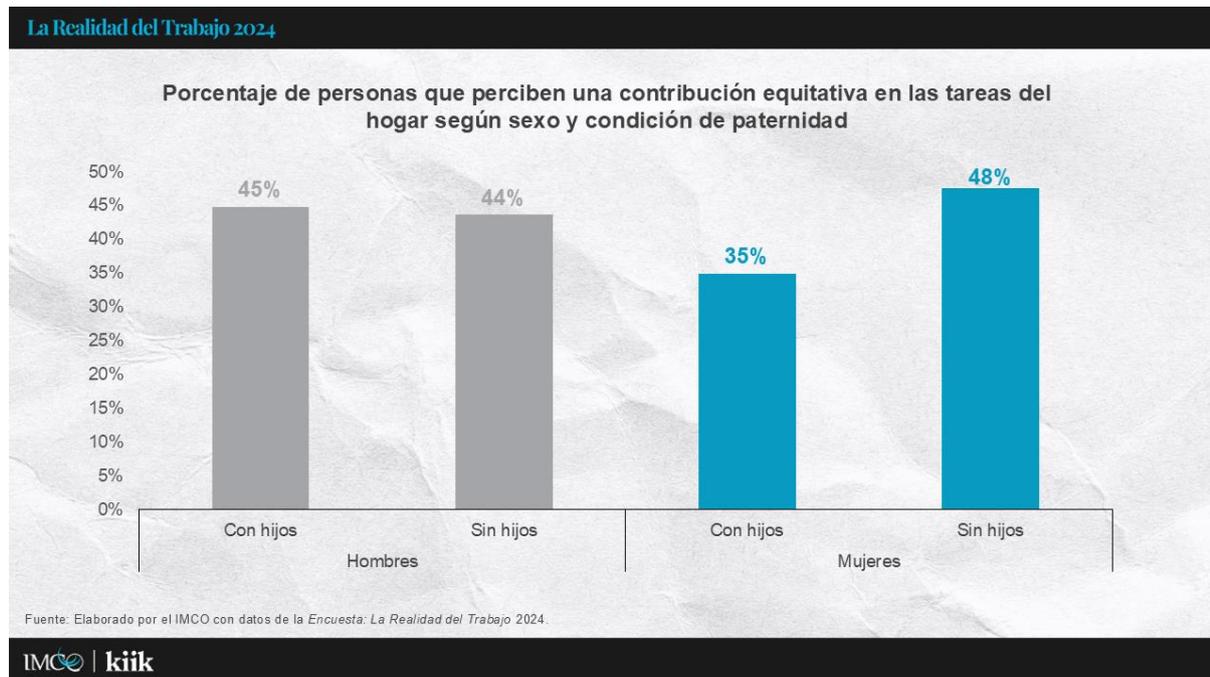
Esto podría sugerir que, conforme aumenta el nivel jerárquico, los puestos demandan mayor presencialidad y disponibilidad, lo que resulta menos compatible para las mujeres³. Además, refuerza que la distribución de las responsabilidades de cuidado sigue siendo poco equitativa entre hombres y mujeres.

² INEGI. 2023. *Cuenta Satélite del trabajo no remunerado*. Disponible en: <https://bit.ly/3BAkAT9>

³ Claudia Golding. 2021. *Carrera y Familia: El viaje de un siglo de las mujeres hacia la equidad*.

¿Quién realiza las tareas del hogar y de cuidados?

Las mujeres con hijos perciben que ellas realizan una mayor proporción de las tareas del hogar en comparación con sus parejas. Cuando los encuestados no tienen hijos perciben una mayor equidad: 48% de las mujeres y 44% de los hombres considera que las tareas dentro del hogar están distribuidas equitativamente con su pareja. Sin embargo, cuando hay hijos en el hogar, la percepción disminuye a 35% entre las mujeres, a diferencia de los hombres donde la percepción se mantiene constante.



Cuatro de cada diez personas encuestadas con hijos pequeños respondieron que la escuela es la principal forma de cuidado. No obstante, la respuesta difiere según el género en cuanto a los cuidados complementarios. **Entre los hombres, 37% señala que el cuidado de sus hijos recae principalmente en el núcleo familiar primario**, que incluye a sus parejas, hijos mayores u otros adultos que viven dentro del hogar. Esta proporción aumenta a 41% entre los hombres en puestos de alta dirección.

Las mujeres recurren a los servicios de guardería (18%) o sus padres o suegros (14%) para los cuidados adicionales a la escuela. Además, las mujeres asumen personalmente el cuidado de sus hijos (13%) en mayor proporción que los hombres (3%). Incluso entre las mujeres en puestos de alta dirección, que también son las principales proveedoras económicas de sus hogares, la mitad asume predominantemente dicha responsabilidad.

2. Vida laboral: La flexibilidad laboral es una prioridad para las mujeres

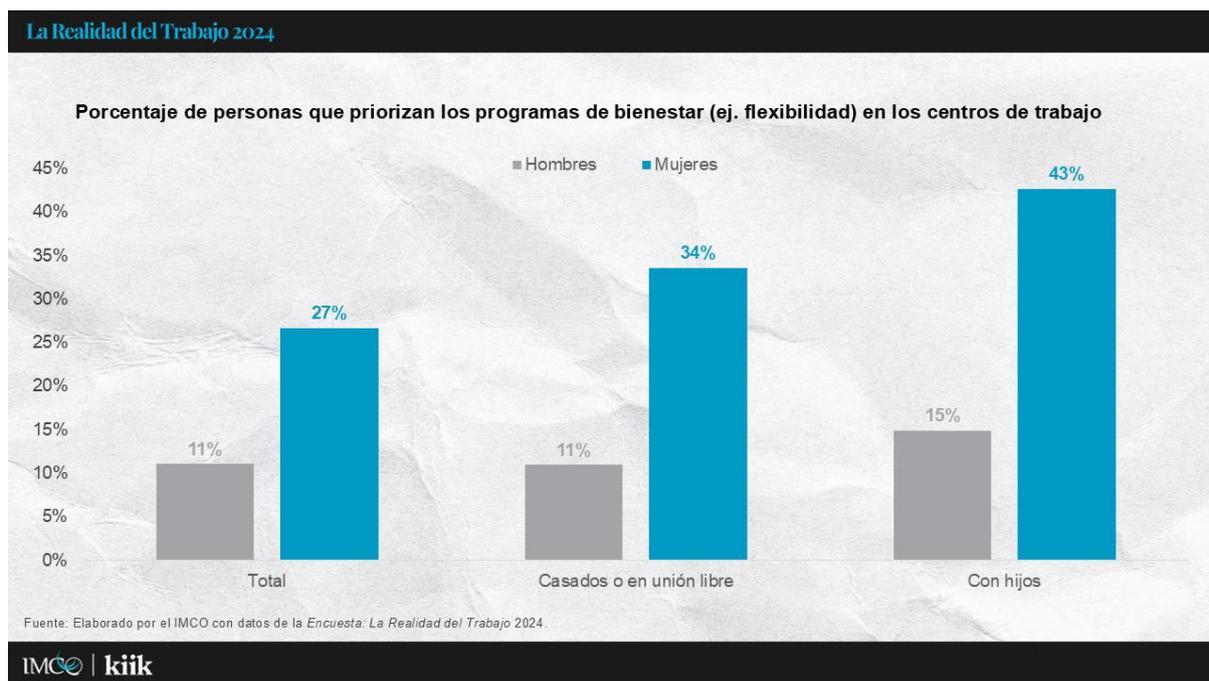
Esta sección aborda los factores que las personas valoran en el entorno laboral, desde el ingreso que perciben hasta las oportunidades de crecimiento y el prestigio de la empresa, así como las percepciones sobre distintas dinámicas de trabajo entre hombres y mujeres.

- El matrimonio o la paternidad cambian poco la preferencia de los hombres por la flexibilidad laboral. Sin embargo, las mujeres casadas o con hijos reportan una mayor preferencia por entornos laborales flexibles.

- Las personas consideran que las mujeres con hijos trabajan menos en la oficina en mayor proporción que los hombres en esta situación.

¿Los hombres y las mujeres priorizan lo mismo en el trabajo?

Los hombres y las mujeres valoran diferentes aspectos de su entorno profesional. **Ellas otorgan mayor importancia a la flexibilidad y las oportunidades de crecimiento en comparación con los hombres. Por su parte, los hombres valoran más los ingresos y el prestigio de la empresa.** Según los resultados de la encuesta, 11% de los hombres prioriza la flexibilidad, mientras que para 27% de las mujeres es su principal prioridad, especialmente entre las casadas (34%) y madres (43%).



Al analizar los factores que pueden mejorar la satisfacción laboral de las personas, 41% respondió que un mayor ingreso económico aumentaría su bienestar en el trabajo, seguido de las oportunidades de crecimiento (21%) y la flexibilidad (17%). Hombres y mujeres coincidieron en la medida en la que priorizaron estos aspectos, excepto en lo que respecta a la flexibilidad. Dos de cada diez mujeres consideran que su bienestar en el trabajo mejoraría si tuvieran flexibilidad, en contraste con uno de cada diez hombres.

Independientemente del nivel de puesto, el ingreso es la principal prioridad de las y los colaboradores. Entre las mujeres, la priorización del ingreso aumenta conforme avanzan en el nivel de puesto, mientras que para los hombres esta prioridad se mantiene constante sin importar la jerarquía. **Los hombres en puestos de alta dirección priorizan el prestigio de la empresa y las oportunidades de crecimiento, mientras que las mujeres valoran más la flexibilidad y el reconocimiento de su trabajo.**

¿Cómo se viven los estereotipos de género en el entorno laboral?

- **Las personas con hijos trabajan menos.** Los estereotipos de género en las empresas están presentes entre hombres y mujeres, 15% de los hombres y 16% de las mujeres

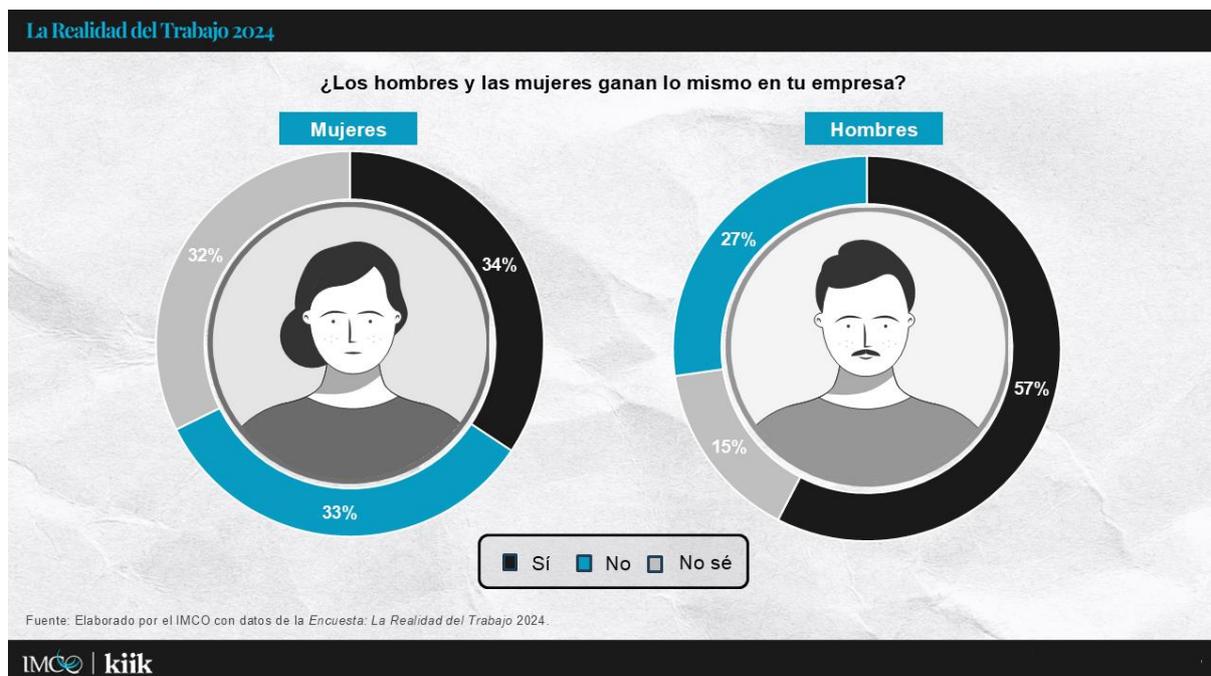
consideran que las mujeres con hijos trabajan menos en la oficina. Este porcentaje se reduce a la mitad cuando se pregunta por el desempeño laboral de los padres.

- **Preferencia por trabajar con mujeres.** Aunque la mayoría de las personas encuestadas (55%) no tienen preferencia por trabajar con hombres o mujeres, 40% de los hombres y 29% de las mujeres reportan sentirse más cómodos trabajando con mujeres que con hombres.
- **Las mujeres reciben más apoyos para cuidados.** Cuatro de cada diez personas consideran que las mujeres reciben más apoyos de las empresas para los cuidados. Sin embargo, una de cada cuatro afirma que en sus empresas ninguna persona tiene acceso a este tipo de beneficios.
- **Las mujeres experimentan acoso y hostigamiento.** 48% de las mujeres y 43% de los hombres consideran que es más común que las mujeres enfrenten situaciones de acoso y hostigamiento en su entorno laboral. Un grupo más reducido considera que hombres y mujeres experimentan estos tipos de violencia con la misma frecuencia.

3. Brecha salarial: La mayoría de los hombres percibe que no existe

En México, las mujeres tienden a ganar 15% menos que los hombres⁴. Es decir, por cada 100 pesos que percibe un hombre, una mujer gana 85 pesos en promedio. Este apartado se centra en analizar las percepciones detrás de la brecha de ingresos, con el objetivo de diseñar acciones puntuales para cerrarla.

- 57% de los hombres encuestados consideran que no existe una diferencia de ingresos por género.
- Una de cada tres mujeres reportó que sí existe una diferencia entre los salarios que perciben las mujeres y los hombres.
- 88% de las personas que perciben una diferencia de ingresos por género considera que favorece a los hombres.



⁴ Calculado por el IMCO con datos del tercer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2024 del INEGI.

Los hombres y las mujeres tienen percepciones distintas respecto a la brecha salarial. **33% de las mujeres considera que los hombres y las mujeres no ganan lo mismo en su empresa. En contraste, 57% de los hombres considera lo contrario.** De las personas que perciben que existe una brecha salarial en su centro de trabajo, 88% opina que los hombres ganan más.

Para quienes consideraron que existe una brecha salarial, la encuesta profundiza sobre las causas detrás de esta desigualdad:

- **Trato diferenciado en el trabajo:** 52% de las personas encuestadas cree que el trato diferenciado hacia las mujeres en el trabajo es un factor que contribuye significativamente a la brecha.
- **Elecciones laborales de las mujeres:** 39% considera que las decisiones de empleo que toman las mujeres, como optar por trabajos de medio tiempo o empleos temporales, afectan el nivel de ingresos al que pueden aspirar las mujeres.

4. Cultura de inclusión en las empresas: Los puestos medios son los que muestran mayor apertura a participar en políticas de inclusión

Siete de cada 10 empresas en México afirman tener un enfoque de diversidad e inclusión, sin embargo, solo cuatro de ellas cuenta con una estrategia para abordarlo⁵. Las políticas de inclusión son clave para atraer a más mujeres, ya que permiten a las empresas priorizar sus necesidades para garantizar las condiciones necesarias. Esta sección examina las opiniones sobre dichas políticas y las motivaciones para adoptarlas.

- 79% de los encuestados indicó estar dispuesto a participar en iniciativas de diversidad e inclusión organizadas por su empresa.
- Las mujeres muestran una mayor apertura que los hombres para participar de este tipo de políticas en todos los niveles jerárquicos, excepto en la alta dirección.
- Para 37% de los hombres que no se involucraría, las políticas de inclusión no son relevantes.

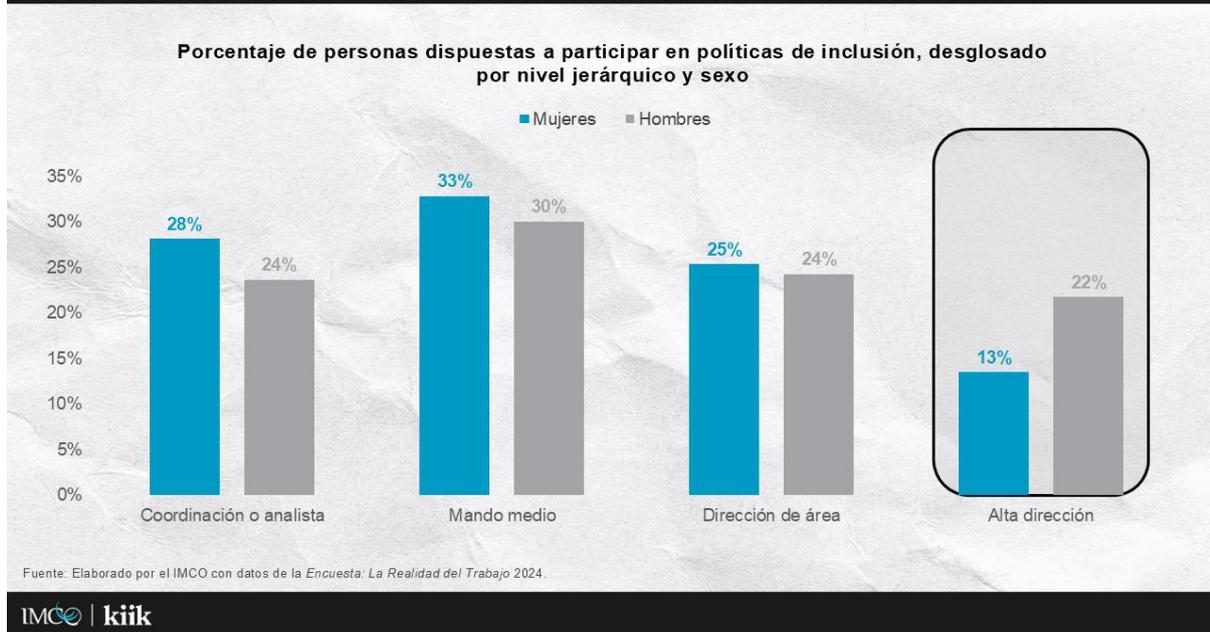
¿Participarías en iniciativas de inclusión?

Ocho de cada diez encuestados afirmaron que estarían dispuestos a participar en iniciativas de diversidad e inclusión en sus organizaciones. Sin embargo, al desagregar por género, son las mujeres quienes muestran mayor interés: **84% de las mujeres están interesadas en participar, en contraste con 69% de los hombres.**

La disposición a involucrarse en estas políticas varía según el nivel de puesto. Las personas en puestos de mando medio tienden a involucrarse más en las políticas de inclusión (33% de las mujeres y 30% de los hombres). **En el caso de las mujeres, su disposición a involucrarse disminuye conforme aumenta su nivel jerárquico,** mientras que el interés de los hombres tiene un aumento en los puestos de mando medio. **Las mujeres están más dispuestas que los hombres en todos los niveles jerárquicos excepto en la alta dirección.** En el nivel más alto de liderazgo, 13% de las mujeres están dispuestas a participar en este tipo de políticas, en comparación con 22% de los hombres.

⁵ Mercer. 2020. *When Women Thrive 2020: Mexico Report*. Disponible en: <https://bit.ly/4gU4wvK>

La Realidad del Trabajo 2024



¿Qué desmotiva la participación en las políticas de inclusión?

Los resultados de la encuesta muestran diferencias en la percepción de la relevancia de las políticas de inclusión. Para **37% de los hombres** este tipo de políticas no son relevantes o eficaces, mientras que nueve de cada diez mujeres opinan lo contrario. En los puestos alta dirección, esta proporción se acentúa a 70% entre los hombres.

Tanto las mujeres (56%) como los hombres (47%) señalan que la falta de tiempo o interés es la razón principal para no participar en programas de inclusión. Las mujeres reportan con mayor frecuencia haber tenido malas experiencias y muestran mayor miedo a la crítica entre sus razones para no involucrarse en políticas de inclusión en su empresa.

Recomendaciones

Para lograr una cultura más inclusiva y promover una mayor participación de mujeres, especialmente en puestos de mayor jerarquía en las empresas en México, es necesario transformar los entornos laborales para atraer y retener el talento de todas las personas, así como promover su satisfacción y bienestar. Algunas acciones para lograrlo son:

- 1. Promover buenas prácticas de apoyo al cuidado.** Algunas organizaciones han implementado guarderías en el lugar de trabajo o subsidios para el cuidado infantil, lo cual beneficia principalmente a las mujeres y fomenta la retención de talento. Sin embargo, esto no siempre es viable ni necesario para todas las empresas. Otras alternativas que el sector empresarial puede considerar para fomentar la redistribución de las tareas de cuidados incluyen la promoción y extensión de los permisos de paternidad, la creación de espacios para la lactancia y la implementación de programas de regreso escalonado después de la maternidad para facilitar la transición de las mujeres de vuelta al trabajo.
- 2. Implementar programas empresariales de bienestar y flexibilidad.** Ofrecer flexibilidad laboral (trabajo a distancia o híbrido y flexibilidad de horarios), incluso en los puestos de mayor nivel jerárquico, promueve que más mujeres accedan a estos empleos

y que los hombres asuman un rol más activo en los cuidados. Esta implementación puede ser gradual y es crucial que responda a las necesidades de cada sector económico. En este proceso, es importante institucionalizar las políticas de inclusión⁶ para que beneficien a toda la plantilla laboral y evitar que su aplicación dependa de la discrecionalidad del jefe o jefa en turno. Esto implica que existan lineamientos que se dan a conocer a todo el personal.

- 3. Medir la brecha de ingresos entre hombres y mujeres dentro de las empresas.** Realizar un autodiagnóstico de manera periódica que permita analizar y monitorear las causas de la brecha de ingresos por nivel jerárquico, ya que las empresas son las únicas que cuentan con la información necesaria para generar este indicador con mayor precisión. La evidencia⁷ muestra que transparentar los salarios por nivel de puesto ha contribuido a cerrar la brecha entre 20% y 40%, al establecer criterios para la remuneración en cada puesto de trabajo, así como para los incrementos salariales.
- 4. Fomentar una cultura inclusiva en los centros de trabajo.** Para lograrlo, se requiere el compromiso de la alta dirección, lo que implica brindar capacitación en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) a toda la plantilla laboral, incluidos los líderes. Además, es fundamental crear espacios seguros de diálogo y abordar estos temas, así como fomentar la retroalimentación constante y el reconocimiento, con el objetivo de mejorar la satisfacción laboral.

Impulsar liderazgos diversos dentro de la empresa es clave para crear un entorno en el que todas las personas se sientan valoradas, lo que puede detonar una mayor innovación, y contribuir al crecimiento sostenible de la organización⁸. Finalmente, es crucial que hombres y mujeres se comprometan por igual con la inclusión, ya que, al reconocerlo como un desafío compartido, será posible desarrollar y priorizar una estrategia que transforme la cultura organizacional en beneficio de todos.

⁶ IMCO. 2022. *Mejores prácticas de inclusión de mujeres en las empresas*. Disponible en: <https://bit.ly/3TWRhQO>

⁷ Michael Baker, Yosh Halberstam, Kory Kroft, Alexandre Mas & Derek Messacar. 2019. *Pay Transparency and the Gender Gap*. Disponible en: <https://bit.ly/3NbfShl>

⁸ Boston Consulting Group. 2027. *The Mix that Matters: Innovation through Diversity*. Disponible: <https://bit.ly/4eNqlpm>

El **IMCO** defiende principios, no intereses. Su ética profesional se fundamenta en los siguientes principios:

- **Apartidismo.** Somos una institución apartidista y sin fines de lucro que trabaja por la competitividad del país, entendida como la capacidad para generar, atraer y retener talento e inversión.
- **Libertad económica.** Sostenemos que la fortaleza del Estado y la libertad económica son la base para la prosperidad de un país.
- **Rigor técnico.** Nuestra labor consiste en generar análisis y recomendaciones de política pública basados en evidencia para transformar la vida de las personas y promover el libre ejercicio de sus derechos.
- **Autonomía institucional.** Recibimos financiamiento y colaboramos únicamente con empresas, asociaciones, gobiernos o ciudadanos que respetan nuestra autonomía institucional.
- **Independencia intelectual.** Los resultados de nuestras sus investigaciones y las propuestas que surgen de ellas no están supeditadas a ningún compromiso financiero ni se subordinan a ninguna alianza o relación contractual.

A continuación se enlistan los principios de **Kiik Consultores**:

- Las empresas tienen la posibilidad de transformar a personas y sociedades.
- El trabajo es un medio de realización personal.
- El trabajo más productivo es aquel generado por una persona que está feliz y contenta con lo que hace.
- Las empresas necesitan la visión de todos para plasmar la complejidad de la realidad y tomar mejores decisiones.
- La integración a la cultura de aspectos humanos como la colaboración, la inteligencia emocional, la comunicación y el cuidado de las personas son vitales en esta nueva era de sostenibilidad.
- La satisfacción laboral trasciende las fronteras de la empresa.
- Una persona inclusiva está comprometida a comprender la realidad, enriquecer a la empresa y mantenerse vigente.
- Los mandos medios son la clave de transformación de las empresas.
- Si no hay compromiso de la alta dirección, no hay transformación.

Bibliografía

Boston Consulting Group. 2027. *The Mix that Matters: Innovation through Diversity*. Disponible: <https://bit.ly/4eNqlpm>

Claudia Golding. 2021. *Carrera y Familia: El viaje de un siglo de las mujeres hacia la equidad*.

Chung y Van der Lippe. 2020. *Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality*. Disponible en: <https://bit.ly/4ewDsAT>

Deloitte. 2024. *Encuesta sobre la Generación Z y los Millennials: vivir y trabajar con un propósito en un mundo en transformación*. Disponible en: <https://bit.ly/3Bw2r8V>

Foro Económico Mundial. 2023. *El trabajo flexible está ayudando a las mujeres a permanecer en el trabajo, pero todavía tienen dificultades para alcanzar puestos de mayor jerarquía*. Disponible en: <https://bit.ly/3Nf0occ>

INEGI. 2023. *Cuenta Satélite del trabajo no remunerado*. Disponible en: <https://bit.ly/3BAkAT9>

INEGI 3T 2023. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. Disponible en: <https://lc.cx/3yCrsF>

IMCO. 2022. *Mejores prácticas de inclusión de mujeres en las empresas*. Disponible en: <https://bit.ly/3TWRhQO>

McKinsey. 2020. *Diversity Wins: How Inclusion Matters*. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>

Mercer. 2020. *When Women Thrive 2020: Mexico Report*. Disponible en: <https://bit.ly/4gU4wvK>

Michael Baker, Yosh Halberstam, Kory Kroft, Alexandre Mas & Derek Messacar. 2019. *Pay Transparency and the Gender Gap*. Disponible en: <https://bit.ly/3NbfShl>

Anexo metodológico

A continuación se describe la metodología utilizada para levantar la encuesta sobre la realidad del trabajo, así como el perfil de las personas que respondieron.

1. Diseño, levantamiento y difusión de la encuesta

El cuestionario aplicado constó de 39 preguntas de opción múltiple y de escala de valoración, para conocer y ahondar en las experiencias laborales de las personas encuestadas. La muestra obtenida no fue probabilística y se recopiló un total de 1,649 respuestas, de las cuales 1,233 respondieron contar con un empleo remunerado dentro de una empresa en México durante el periodo de levantamiento. La encuesta se levantó por medio de un cuestionario en línea que estuvo abierto al público entre el 19 de agosto y el 19 de septiembre del 2024. La encuesta se distribuyó principalmente por correo, redes sociales y en el portal digital de El Universal.

2. Perfil sociodemográfico

Las personas que respondieron tener un empleo dentro del sector privado en México cuentan con las siguientes características sociodemográficas, se resalta en azul aquellas que fueron reportadas con mayor frecuencia:

- **Sexo:** **62% mujeres**, 37% hombres y 1% prefirió no decir
- **Edad:** 18 - 25 años (6%), **26 - 35 años (36%)**, 36 - 45 años (28%), 46 - 55 años (21%), y más de 55 años (9%)
- **Estado civil:** **matrimonio o unión libre (55%)**, divorcio o separación (7%), soltería (38%) y viudez (1%)
- **Hijos menores de 12 años:** sí (27%) y **no (73%)**
- **Nivel de puesto:** alta dirección (15%), dirección de área (24%), **puestos de mando medio (32%)** y coordinación o analista (29%)
- **Industria:** **consultoría o servicios profesionales (24%)**, otros sectores (21%), servicios financieros (14%), industrial (9%), servicios y bienes de consumo no básico (7%), productos de consumo frecuente (7%), sociedad civil (6%), salud (5%), servicios de telecomunicaciones (4%), energía (3%), y materiales (1%)

IMCO  **kiik**

INSTITUTO MEXICANO PARA LA COMPETITIVIDAD A.C.