

Realidad en el trabajo

Resultados de la encuesta 2024

Encuesta sobre la realidad del trabajo 2024



¿Qué hicimos?

- Levantamos una encuesta a +1,600 personas
- De las cuales, +1,200 personas respondieron tener un empleo dentro de una empresa en México



¿Cuándo y cómo?

- Entre el 19 de agosto y el 19 de septiembre del 2024
- Distribución por correo, redes sociales y en el portal digital de El Universal



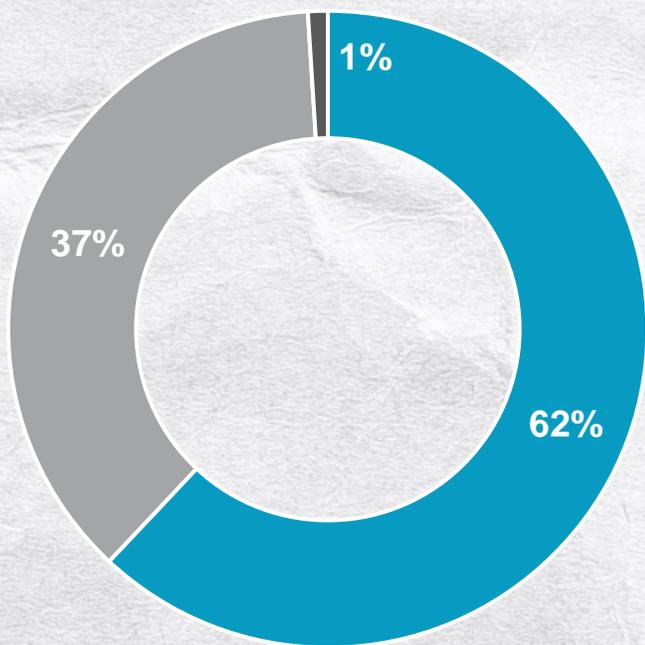
¿Para qué?

- Conocer las experiencias laborales desde una perspectiva de inclusión
- Abordar temas como la relación trabajo-familia, la satisfacción laboral y la brecha salarial

Perfil sociodemográfico de los encuestados

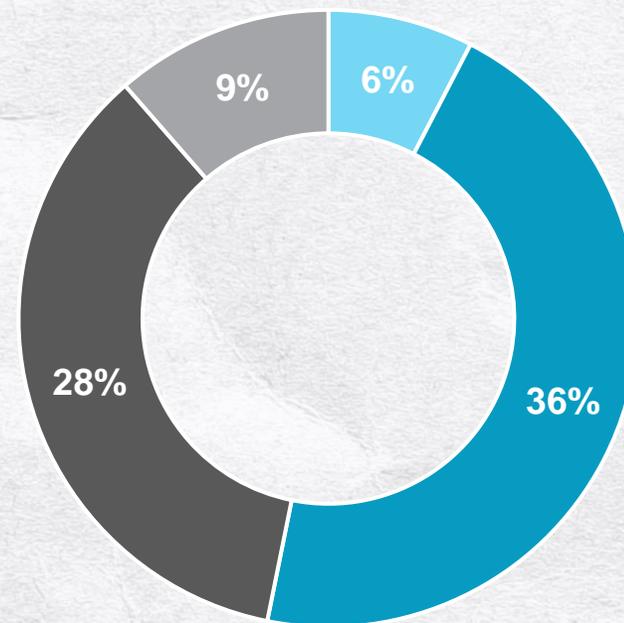
Sexo

■ Mujeres ■ Hombres ■ Prefiero no decir



Edad

■ 18-25 años ■ 26-35 años ■ 36-45 años ■ +55 años

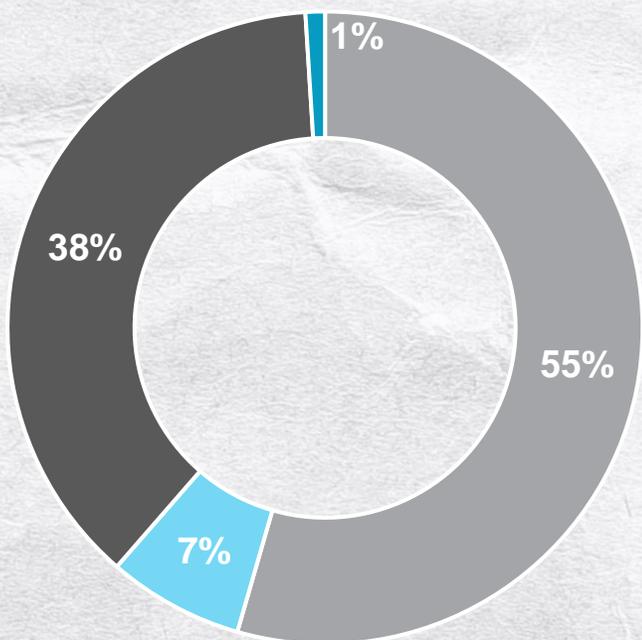


Fuente: Elaborado por el IMCO y Kiik Consultores con datos de la *Encuesta: La Realidad del Trabajo 2024*.

Perfil sociodemográfico de los encuestados

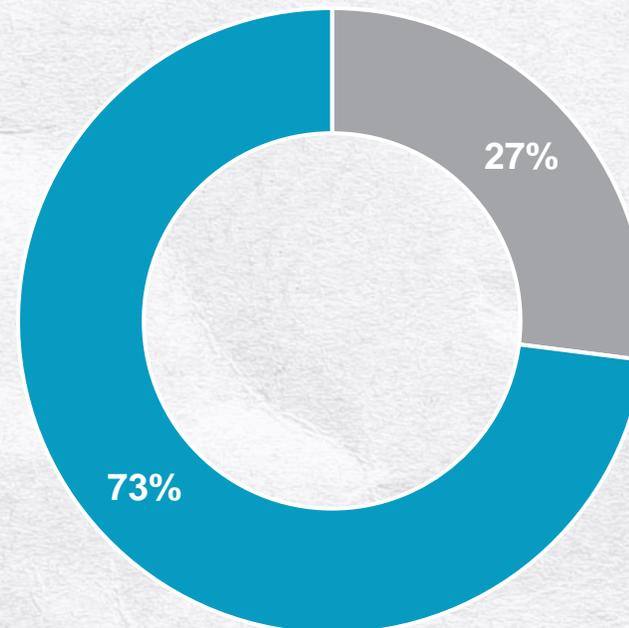
Estado civil

■ Matrimonio/unión libre ■ Divorcio/separación ■ Soltería ■ Viudez



Hijos menores de 12 años

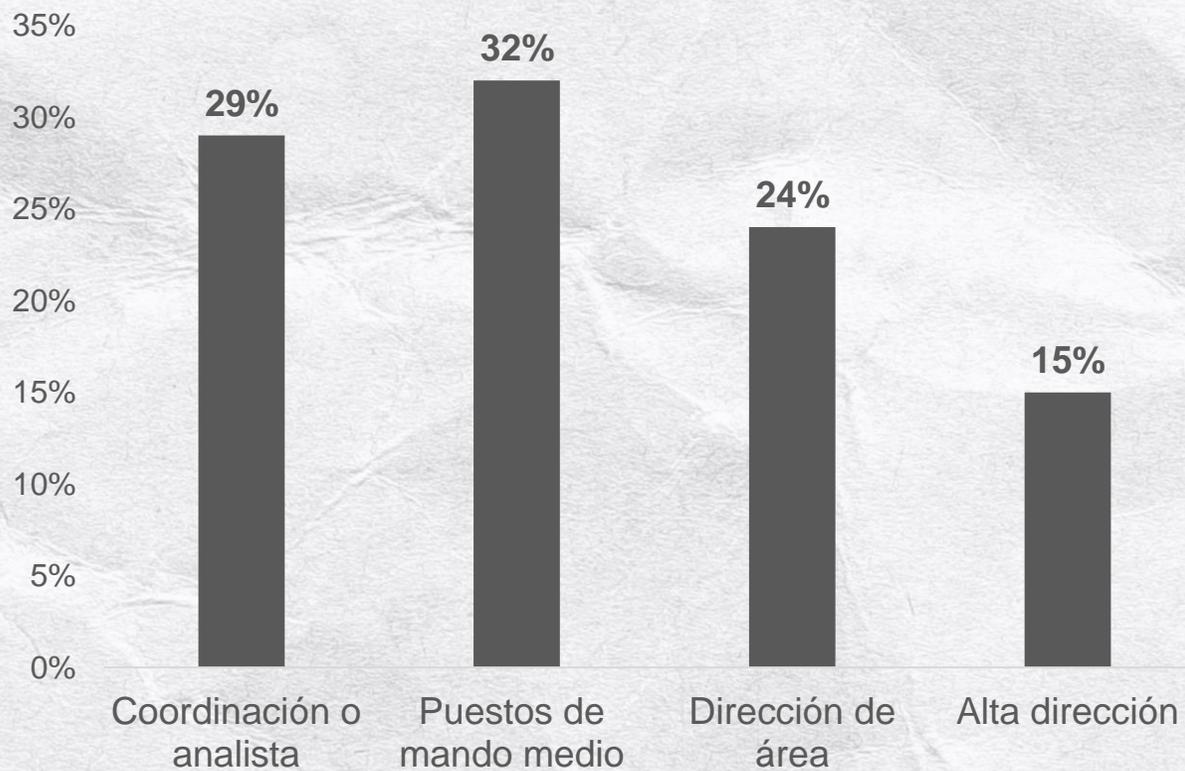
■ Sí ■ No



Fuente: Elaborado por el IMCO y Kiik Consultores con datos de la Encuesta: La Realidad del Trabajo 2024.

Perfil sociodemográfico de los encuestados

Nivel de puesto



Industria



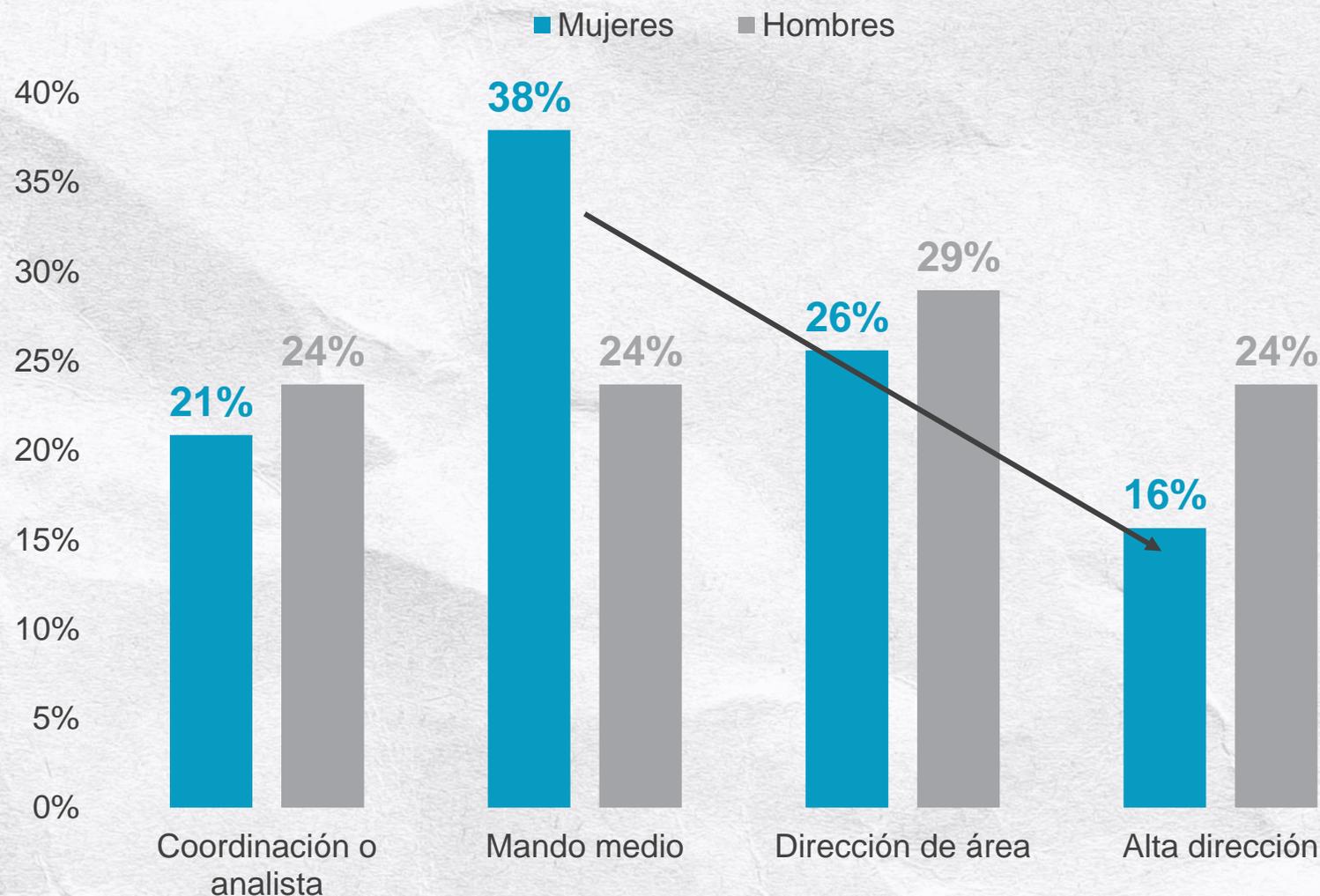
Fuente: Elaborado por el IMCO y Kiik Consultores con datos de la *Encuesta: La Realidad del Trabajo 2024*.

Trabajo y familia

¿Tienes hijos menores de 12 años?

- La participación de las madres en las empresas disminuye en puestos de mayor jerarquía.
- La participación de los padres se mantiene en proporciones similares, independientemente de su nivel de puesto.

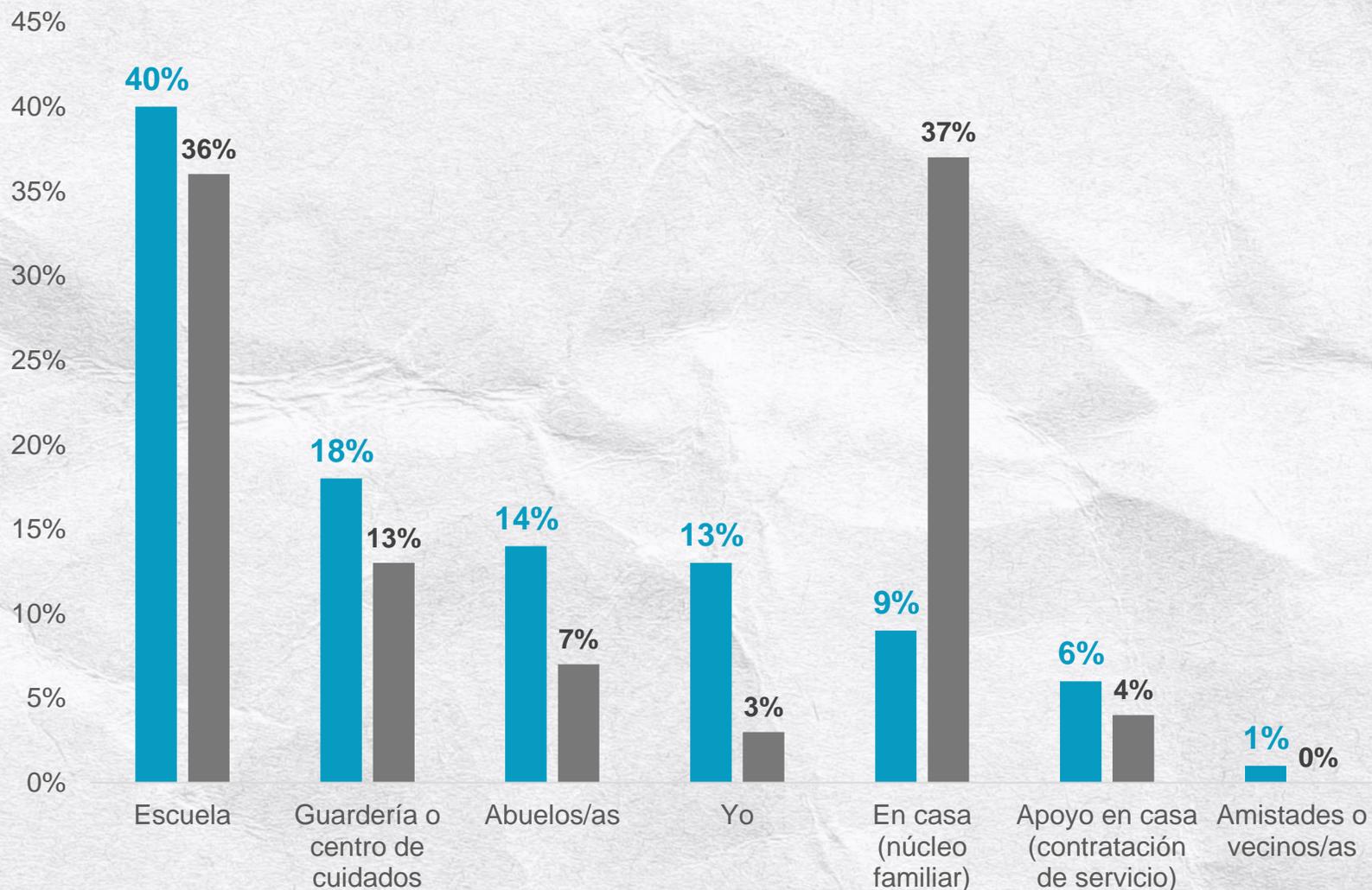
Porcentaje de personas con hijos según nivel jerárquico y sexo



Fuente: Elaborado por el IMCO y Kiik Consultores con datos de la Encuesta: La Realidad del Trabajo 2024.

Porcentaje de personas por principal fuente de cuidado según sexo

■ Mujeres ■ Hombres



Principalmente, ¿quién se encarga del cuidado de tus hijos? (Hasta dos opciones)

Además de la escuela:

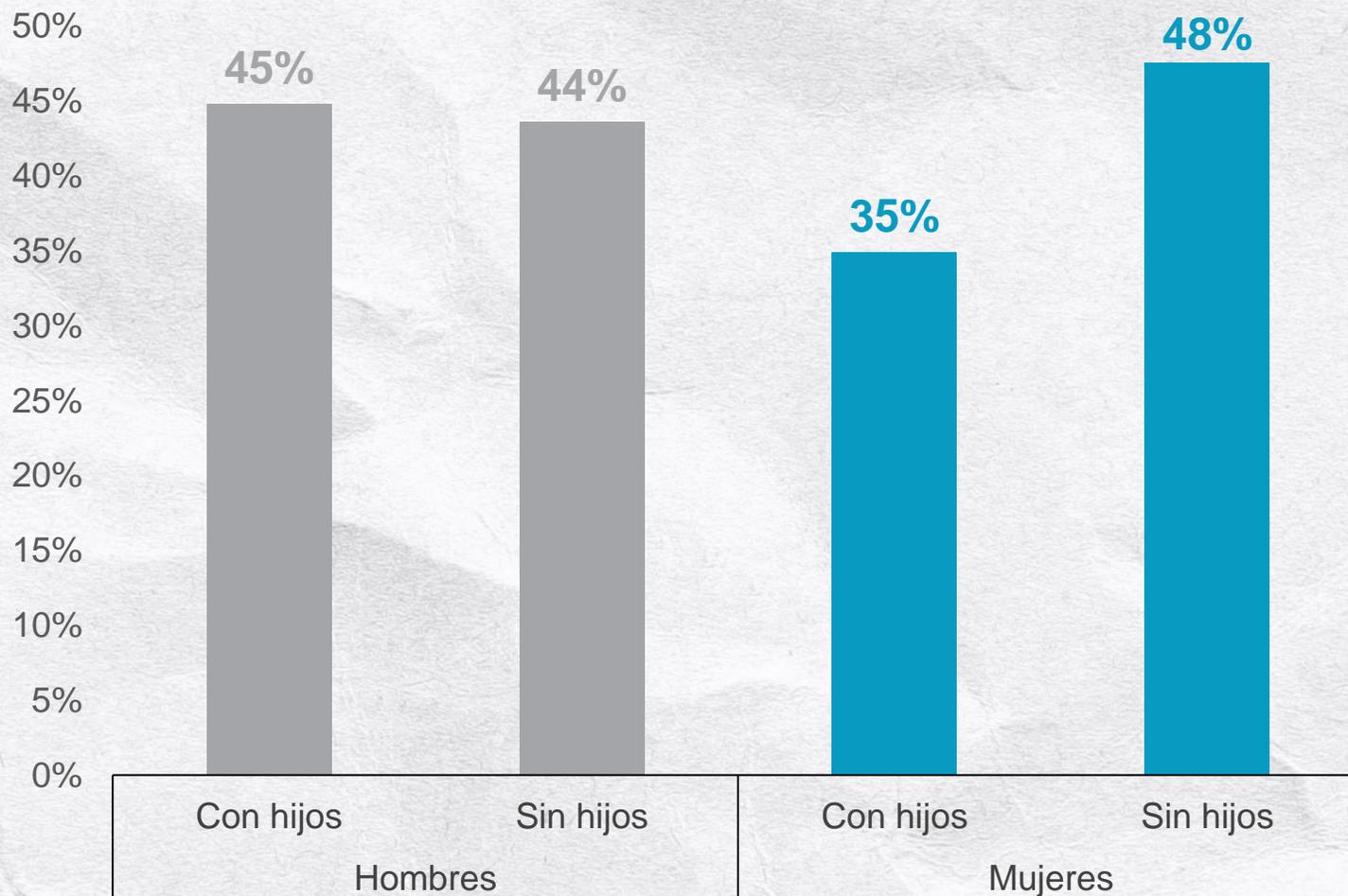
- Entre los hombres, el cuidado recae principalmente en el núcleo familiar primario como pareja u hijos mayores.
- Las mujeres asumen personalmente el cuidado de sus hijos en mayor proporción que los hombres.

Fuente: Elaborado por el IMCO y Kiik Consultores con datos de la Encuesta: La Realidad del Trabajo 2024.

¿Cómo comparas tu contribución a las tareas del hogar con la de tu pareja?

- Las madres perciben que ellas realizan una mayor proporción de las tareas del hogar en comparación con sus parejas, a diferencia de los hombres.

Porcentaje de personas que perciben una contribución equitativa en las tareas del hogar según sexo y condición de paternidad



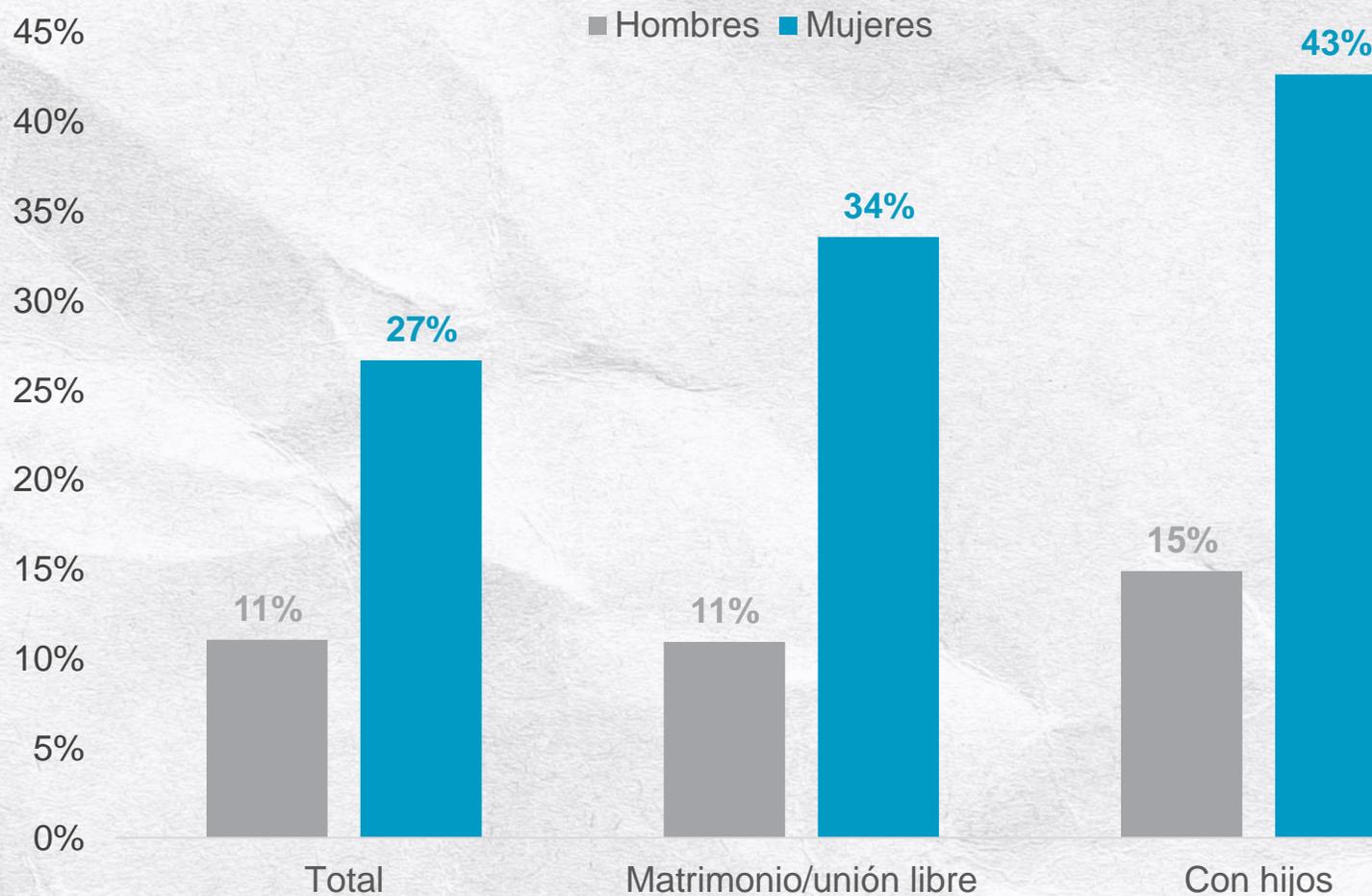
Fuente: Elaborado por el IMCO y Kiik Consultores con datos de la Encuesta: La Realidad del Trabajo 2024.

Vida laboral

¿Qué mejoraría tu satisfacción laboral?

- En promedio, 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%).

Porcentaje de personas que priorizan los programas de bienestar como la flexibilidad en los centros de trabajo

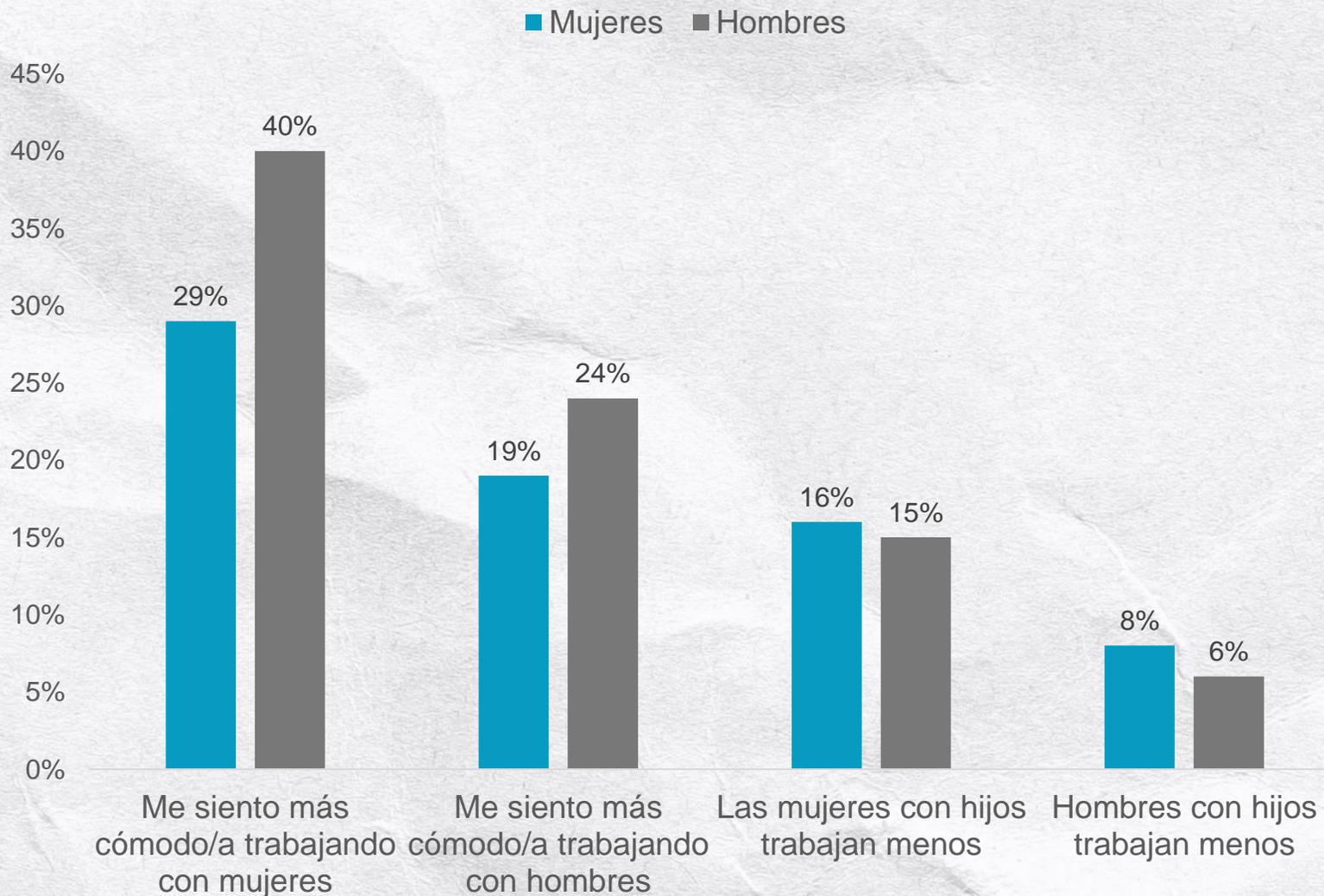


Fuente: Elaborado por el IMCO y Kiik Consultores con datos de la Encuesta: La Realidad del Trabajo 2024.

¿Qué tan de acuerdo estás con las siguientes afirmaciones?

- 40% de los hombres y 29% de las mujeres reportan sentirse más cómodos trabajando con mujeres.
- Las personas consideran que las madres trabajan menos en la oficina que los padres.

Porcentaje de personas que están muy de acuerdo o de acuerdo con cada afirmación

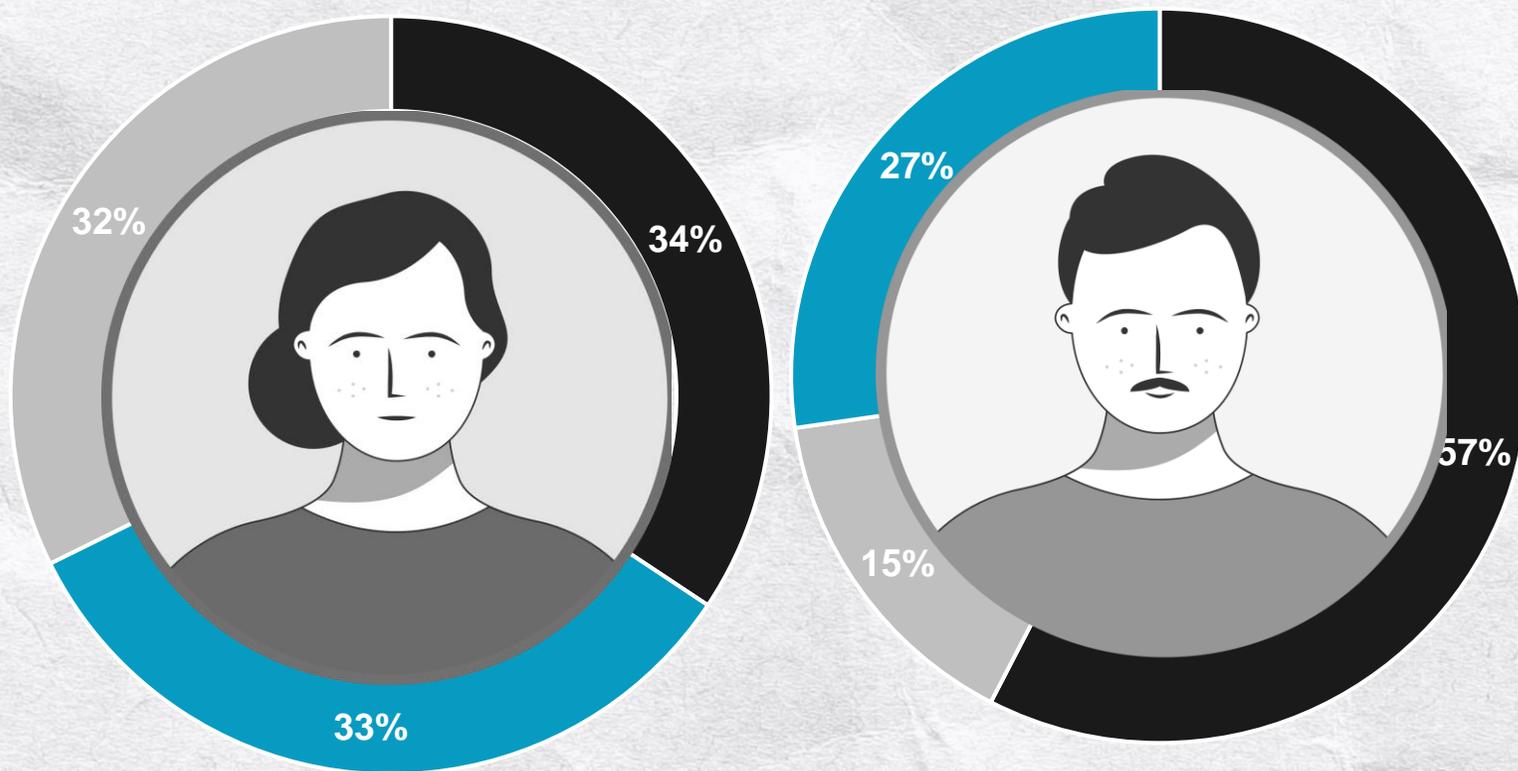


Fuente: Elaborado por el IMCO y Kiik Consultores con datos de la Encuesta: La Realidad del Trabajo 2024.

Brecha salarial

Distribución porcentual por sexo para la pregunta sobre la existencia de la brecha salarial

■ Sí ■ No ■ No sé



¿Los hombres y las mujeres ganan lo mismo en tu empresa?

- 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 empresa, 88% opina que los hombres ganan más.

Fuente: Elaborado por el IMCO y Kiik Consultores con datos de la Encuesta: La Realidad del Trabajo 2024.

¿Qué factores contribuyen a la existencia de la brecha salarial?

52%

de las personas considera que existe un **trato diferenciado** hacia las mujeres en el trabajo.

39%

de las personas considera que las **decisiones de empleo** (ej. medio tiempo o temporales) de las mujeres afectan sus ingresos.

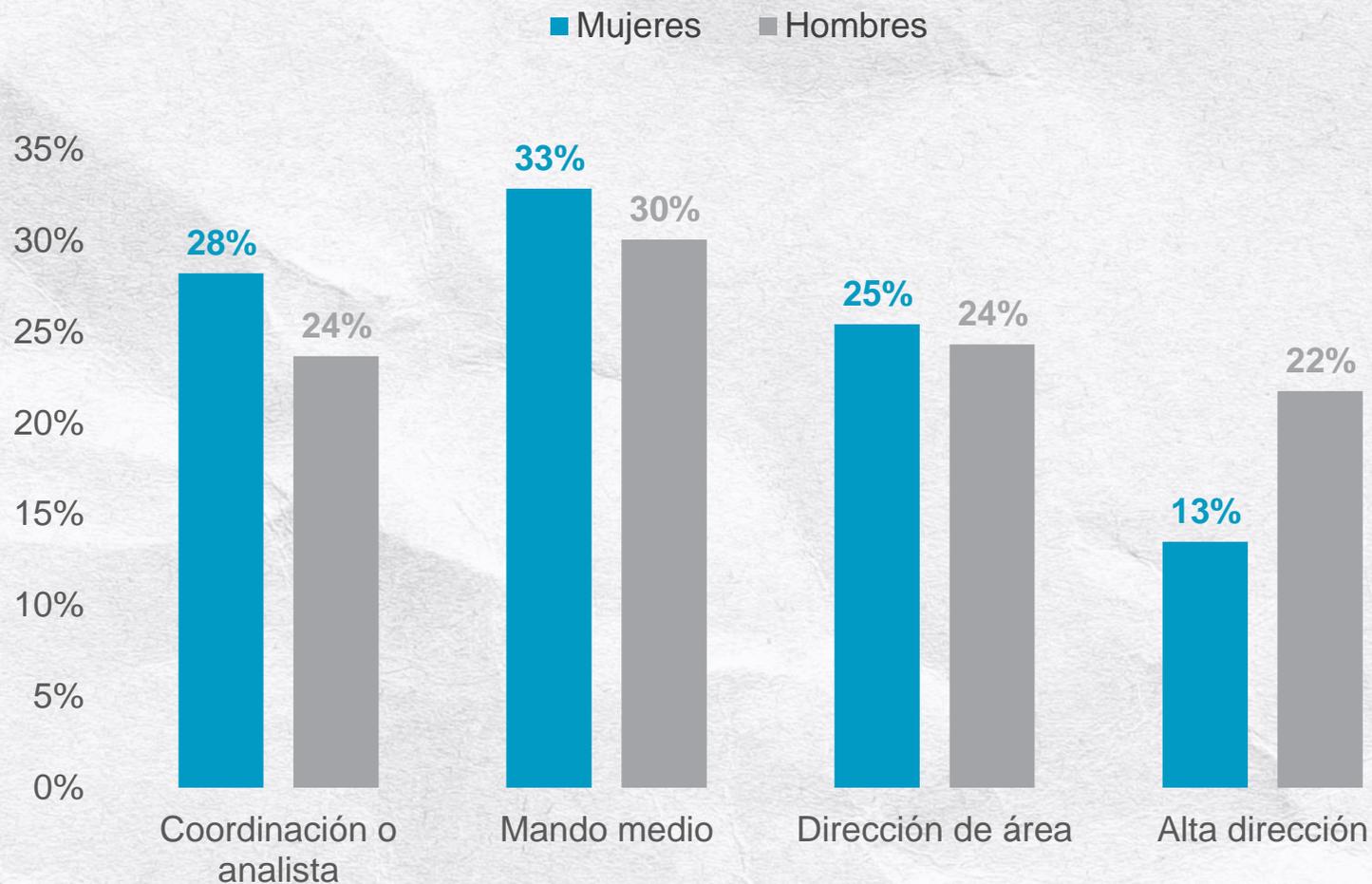
Fuente: Elaborado por el IMCO y Kiik Consultores con datos de la *Encuesta: La Realidad del Trabajo 2024*.

Cultura de inclusión empresarial

¿Participarías en iniciativas de diversidad e inclusión en tu organización?

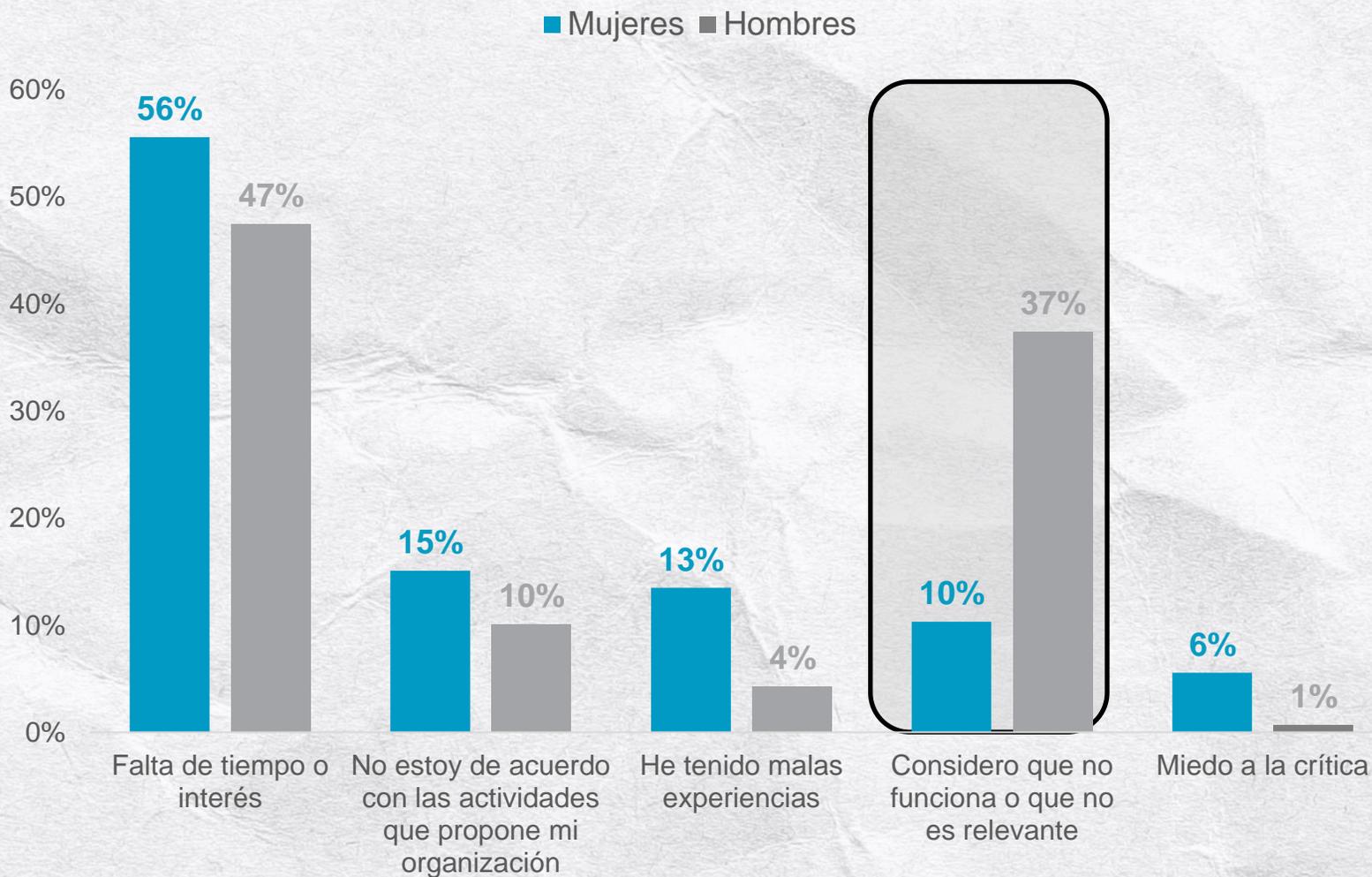
- Conforme aumenta el nivel jerárquico, la disposición de las mujeres a involucrarse en este tipo de políticas disminuye.
- El interés de los hombres tiene un aumento en los puestos de mando medio.

Porcentaje de personas dispuestas a participar en políticas de inclusión por nivel jerárquico y sexo



Fuente: Elaborado por el IMCO y Kiik Consultores con datos de la Encuesta: La Realidad del Trabajo 2024.

Razones para no participar en políticas o programas de inclusión por sexo



¿Por qué no participarías en iniciativas de diversidad e inclusión en tu organización?

Además de la falta de tiempo o interés:

- Para 37% de los hombres este tipo de políticas no son relevantes o eficaces.
- En los puestos alta dirección, esta proporción se acentúa a 70% entre los hombres.

Fuente: Elaborado por el IMCO y Kiik Consultores con datos de la Encuesta: La Realidad del Trabajo 2024.

IMCO y Kiik

PROPONEN

1

Promover buenas prácticas de apoyo al cuidado.

Las políticas de cuidado benefician principalmente a las mujeres y fomenta la retención de talento, algunas recomendaciones son:

- Promover y extender los permisos de paternidad.
- Crear espacios para la lactancia.
- Implementar programas de regreso escalonado después de la maternidad.
- Brindar apoyos para guarderías o cuidado infantil.

2.

Implementar programas empresariales de bienestar y flexibilidad

- Ofrecer flexibilidad laboral, como trabajo a distancia o híbrido y flexibilidad de horarios, incluso en los puestos de mayor nivel jerárquico.
- Institucionalizar las políticas de inclusión para que beneficien a toda la plantilla laboral y evitar que su aplicación dependa de la discrecionalidad del jefe o jefa en turno.



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.
- Establecer criterios para la remuneración en cada puesto de trabajo, así como para los incrementos salariales.



Fomentar una cultura inclusiva en los centros de trabajo.

- Brindar capacitación en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) a toda la plantilla laboral, incluidos los líderes.
- Contar con el compromiso de la alta dirección, así como de hombres y mujeres, ya que, al reconocerlo como un desafío compartido, será posible desarrollar y priorizar una estrategia que transforme la cultura organizacional en beneficio de todos.

Realidad en el trabajo

Resultados de la encuesta 2024