

## Encuesta sobre el crecimiento profesional. Con lupa de género.

Conceptos básicos

**Crecimiento profesional:** es el desarrollo en un trabajo y la capacidad de ascender hacia puestos de mayor jerarquía (Instituto Mexicano para la Competitividad, 2023).

**Carrera profesional:** ser concebida desde distintos puntos de vista, como una manera de ganar el sustento a través de la contraprestación de mano de obra especializada por un salario o una manera de realización personal (Universidad de los Andes, 2015).

**Empleo:** es el medio por el que cualquier ser humano puede satisfacer sus necesidades básicas y afirmar su identidad; la forma en la que puede sustentar a su familia y vivir una existencia conforme a la dignidad humana (Organización de las Naciones Unidas, 2012).



Datos

De acuerdo con la Encuesta sobre el Crecimiento Profesional 2023, al 8% de las personas entrevistadas les preocupa ganar más que su pareja (Instituto Mexicano para la Competitividad, 2023).

Con base en la Encuesta sobre el Crecimiento Profesional 2023, del total de personas encuestadas, 29% ha tenido que hacer una pausa en su carrera profesional por motivos personales, esta decisión es más frecuente en mujeres (35%) que en hombres (21%) (Instituto Mexicano para la Competitividad, 2023).

De acuerdo con la Encuesta sobre el Crecimiento Profesional 2023, 7 de cada 10 mujeres que cuentan con un posgrado tienen un empleo formal, en comparación con 2 de cada 10 mujeres que estudiaron hasta primaria (Instituto Mexicano para la Competitividad, 2023).

Frases

**Montserrat Bustelo, Economista Líder en la División de Género y Diversidad del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), presentación del artículo “Hacia una nueva realidad laboral para las mujeres”, modalidad virtual, 17 de agosto de 2021 (BID, 2021):**

- La inserción de mujeres en empleos productivos requiere que las políticas de formación estén enfocadas en acciones innovadoras que desarrollen habilidades críticas para la inserción y retención de las mujeres en sectores de oportunidad y en un contexto globalizado.
- Diseñar regulaciones que nivelen las oportunidades de desarrollo laboral para las mujeres requiere un análisis riguroso acerca de sus potenciales efectos a partir de la evidencia disponible. Más protección no significa necesariamente más oportunidades si su implicancia en términos de incentivos no es debidamente sopesada.
- Las regulaciones actuales únicamente contemplan a quienes se encuentran dentro del empleo formal y esto hace que la efectividad en la reducción de brechas de género sea limitada; esto hace muy necesario repensar las infraestructuras de seguridad social para ayudar a proteger a todas las trabajadoras.

“Para realizar con éxito las transiciones necesarias hacia la fuerza laboral del futuro, las mujeres necesitan adquirir habilidades y competencias tecnológicas adecuadas”  
**Agustina Suaya, Consultora en la División de Género y Diversidad del Banco Interamericano de Desarrollo, 2019.**

Autor

**Montserrat Bustelo**  
(Banco Interamericano de Desarrollo, BID)



Doctora en Economía Aplicada por la Universidad de Illinois, Estados Unidos.

- Ha liderado proyectos de investigación en el área de empoderamiento económico de la mujer, relacionados con la prestación de servicios integrales, la paternidad activa, la transmisión de la violencia intergeneracional, la participación laboral femenina y el futuro del trabajo.
- Trabajó para el Banco Mundial en proyectos relacionados con la pobreza y los mercados laborales en América Latina y el Caribe.
- En su publicación “Digitales y verdes: dos grandes tendencias que cambiarán el trabajo para las mujeres” hace un análisis del impacto que tendría impulsar la incursión de las mujeres en la economía verde y como esto se convertiría en una herramienta clave para desarrollarse profesionalmente, lograr aumentos salariales o romper las barreras de inclusión financiera.
- Autora de las siguientes publicaciones: “Hacia una nueva realidad laboral para las mujeres” y “La solución a la violencia basada en género necesita de las y los investigadores”.
- Se desempeñó como investigadora en el Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales de la Universidad Nacional de la Plata.
- Economista Líder en la División de Género y Diversidad del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

## Metodología de la Encuesta sobre el Crecimiento Profesional 2023

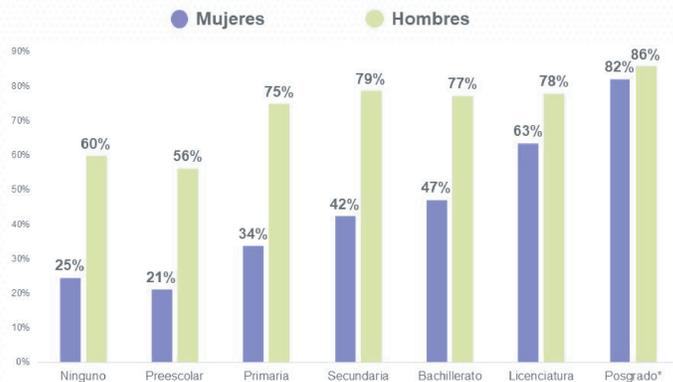
(Instituto Mexicano para la Competitividad, 2023)

➤ El Instituto Mexicano para la Competitividad, A. C. (IMCO) realizó la Encuesta sobre el Crecimiento Profesional durante febrero de 2023, cuya muestra incluyó a mil 597 personas.

➤ El objetivo del documento es aportar evidencia sobre las percepciones y decisiones de hombres y mujeres en torno a su crecimiento profesional.

### Participación laboral en México según nivel de escolaridad (Instituto Mexicano para la Competitividad, 2023)

#### Tasa de participación económica según nivel de escolaridad



Fuente: IMCO (2023).

➤ En México, las mujeres con más preparación, participan en mayor proporción en la economía.

➤ La tasa de participación económica de las mujeres con licenciatura es 1.3 veces mayor que la de las mujeres con bachillerato.

➤ Las mujeres que cuentan con una licenciatura o posgrado tienden a enfrentar un mejor panorama laboral que aquellas que cuentan con un menor nivel educativo.

➤ A pesar de que las mujeres están preparadas, no acceden a las mismas características de empleo que sus pares masculinos.

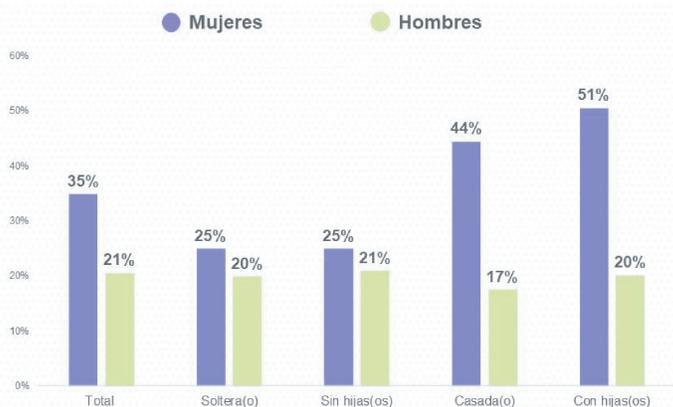
➤ Las mujeres con al menos licenciatura representan alrededor de un cuarto del total de funcionarios y direcciones, puestos de mayor jerarquía dentro de los centros de trabajo. Esto en parte puede explicar que ellas tengan ingresos mensuales promedio 25% menores que los de los hombres con la misma preparación.

### Resultados de la Encuesta sobre el Crecimiento Profesional 2023 (Instituto Mexicano para la Competitividad, 2023)

➤ Aunque la mayoría de las personas encuestadas consideran que sus ideas y opiniones se toman en cuenta, las mujeres tienden a confiar menos en ellas mismas:

- Ambos sexos dudan de la calidad de su trabajo, pero hay más mujeres (52%) que lo reconocen que hombres (38%).
- El 27% de las mujeres encuestadas evita realizar tareas complejas o nuevas por miedo a fallar, porcentaje que disminuye a 17% para los hombres.
- Hay una diferencia de nueve puntos porcentuales entre los hombres que consideran haber tenido éxito en sus negociaciones salariales (65%) y las mujeres en las mismas circunstancias (56%).

#### Tasa de participación económica según nivel de escolaridad



Fuente: IMCO (2023).



➤ El 51% de las madres y 44% de las mujeres casadas respondieron que pausaron su carrera profesional por motivos personales; para los hombres la proporción disminuye a 20% y 17%, respectivamente.

➤ 8 de cada 10 mujeres que vivieron una maternidad tuvieron que ajustar su carga de trabajo, en contraste con 5 de cada 10 hombres que vivieron una paternidad.

➤ Las mujeres casadas y que tienen hijas o hijos tienden a pausar en mayor medida su participación en el mercado laboral.

➤ La maternidad es una de las principales razones que pausan o detienen el crecimiento profesional de las mujeres y que impactan en la calidad del empleo e ingresos, efecto que no sucede en los hombres que son padres.

#### Para el empoderamiento de la mujer en el mercado laboral se propone:

- Promover la educación continua para que más mujeres participen en sectores en los que están subrepresentadas y que tienen mayor remuneración.
- Ofrecer opciones de cuidado infantil para madres que no estén en la economía formal y que estén estudiando.
- Diseñar programas corporativos para atraer el talento de quienes hicieron pausas en su carrera profesional.
- Incentivar desde la política pública que más empresas ofrezcan condiciones laborales más inclusivas.
- Ofrecer flexibilidad de horarios y espacio de trabajo para todas las personas que colaboran en la organización, no solo para mujeres, con el fin de no reforzar roles de género ni perjudicar el crecimiento profesional de ellas