



VISTO
APOYADO
CONECTADO



Perteneces

INFORME DE
PERTENENCIA DE
MITAD DE AÑO 2024



Fomentar una cultura de pertenencia

Walmart quiere fomentar una cultura en la que todos se sientan vistos, apoyados y conectados para promover el compromiso entre nuestros empleados, atender mejor a nuestros clientes y hacer crecer nuestro negocio. Damos vida a este sentimiento de pertenencia a través de nuestros empleados, dentro de nuestra empresa y en las comunidades a las que servimos. Nuestros empleados representan a los clientes y a las comunidades en las que operamos en EE. UU., donde cerca del noventa por ciento de los estadounidenses viven a menos de 10 millas de un Walmart, y en todo el mundo, en los otros 18 países en los que prestamos servicios.

En nuestro Informe de pertenencia de mitad de año 2024, se examinan las tendencias de la mano de obra desde fines del ejercicio económico 2024. En los últimos seis meses, hemos observado lo siguiente:

- La representación internacional de las mujeres en la mano de obra sigue aumentando de forma sostenida en el caso de las mujeres que ocupan puestos directivos y ejecutivos. Las mujeres en puestos directivos representan el 47.67% del total de la plantilla internacional, lo que supone un aumento del 2.37%.
- Las personas de color representan el 51.54% del total de la mano de obra estadounidense, lo que supone un aumento del 2.74% y refleja tendencias más amplias en la mano de obra nacional.
- Seguimos observando cómo las personas eligen Walmart para iniciar su carrera profesional, con empleados de 20 a 24 años que representan el 17.59% de nuestra plantilla en EE. UU., lo que representa un aumento del 3.85%.



Donna Morris,
Directora de
personal de
Walmart Inc.



La pertenencia en cifras

A fines del ejercicio económico 2024, contábamos con aproximadamente 2.1 millones de empleados en todo el mundo, 1.6 millones en EE. UU. y 0.5 millones a escala internacional*.

Los porcentajes de mitad de año son hasta el 30 de junio de 2024 para los mercados internacionales[†] y compuestos, excepto para Canadá, que son hasta el 31 de julio de 2024, y para Estados Unidos, que corresponden al período de pago en el país que finaliza el 26 de julio de 2024. Los datos globales son la combinación de los datos internacionales y estadounidenses de los respectivos períodos de referencia. Para obtener más información, consultar la sección Divulgación de datos y definiciones en la contraportada.

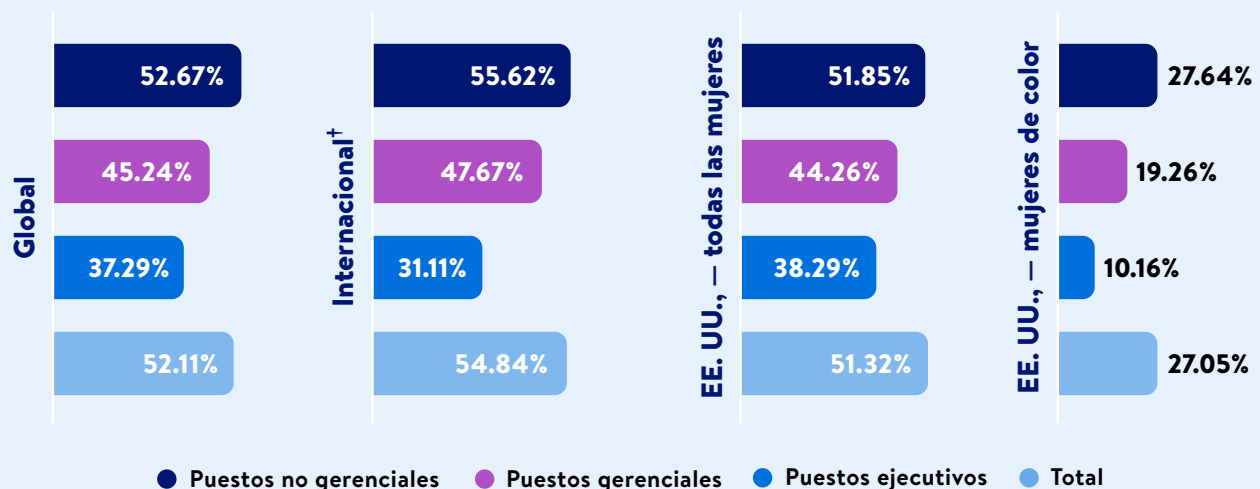
Representación mundial de la mano de obra por mercado[†]

África [°]	1.46%
Canadá	5.15%
América Central ^{°°}	1.74%
Chile	1.92%
China	2.78%
México	9.30%
Estados Unidos	77.65%

Representación mundial de la mano de obra – mujeres, por mercado[†]

África [°]	49.24%
Canadá	52.98%
América Central ^{°°}	48.55%
Chile	54.33%
China	61.42%
México	56.07%
Estados Unidos	51.32%

Las mujeres en la fuerza laboral



*Anteriormente calculado para el ejercicio económico 2024. Para todos los demás datos de empleados de este Informe, se utiliza la información del ejercicio económico 2025, tal como se indica.

**Empleados nuevos en EE. UU.
por sexo y origen étnico**

Mujeres	47.03%
Mujeres de color	28.27%
Personas de color	59.12%
Afroamericanos/Negros	27.66%
Asiáticos	3.37%
Latinos	21.46%
Nativos americanos/nativos de Alaska	1.47%
Nativos de Hawái/Islas del Pacífico	0.50%
De más de dos razas	4.65%

**Representación de la mano de obra en
EE. UU. por edad**

16-19†	11.08%
20-24	17.59%
25-29	10.64%
30-34	9.68%
35-39	8.60%
40-44	8.02%
45-49	7.12%
50-54	7.06%
55-59	7.02%
60-64	6.49%
65+	6.71%

Representación de la mano de obra en EE. UU. por edad

Trabajo por horas

38.37 años

Puestos gerenciales

41.18 años

GENERAL

38.57 años

Representación de la mano de obra en EE. UU. por origen étnico

	Trabajo por horas	Puestos gerenciales	Puestos ejecutivos	TOTAL
Personas de color	52.16%	43.25%	29.04%	51.54%
Afroamericanos/Negros	21.07%	11.82%	8.53%	20.43%
Asiáticos	4.44%	14.71%	9.62%	5.15%
Latinos	21.91%	11.94%	5.63%	21.22%
Nativos americanos/nativos de Alaska	1.16%	0.83%	0.36%	1.14%
Nativos de Hawái/Islas del Pacífico	0.42%	0.32%	0.00%	0.42%
De más de dos razas	3.16%	3.64%	4.90%	3.19%
Caucásicos	47.23%	56.75%	70.96%	47.90%

Ascensos en EE. UU. por sexo y origen étnico

	De un trabajo por horas a otro	De un trabajo por horas a un puesto gerencial	De un puesto gerencial a otro	TOTAL de ascensos a puestos gerenciales
Todas las mujeres	52.50%	42.40%	43.62%	43.33%
Mujeres de color	27.19%	21.66%	17.39%	18.39%
Personas de color	50.83%	47.36%	39.77%	41.55%
Afroamericanos/Negros	18.36%	16.63%	10.22%	11.73%
Asiáticos	3.42%	3.91%	13.74%	11.43%
Latinos	23.54%	21.92%	11.30%	13.80%
Nativos americanos/nativos de Alaska	1.31%	0.46%	0.88%	0.78%
Nativos de Hawái/Islas del Pacífico	0.40%	0.20%	0.28%	0.26%
De más de dos razas	3.81%	4.24%	4.65%	3.56%

Premios y reconocimientos



Otros premios y reconocimientos:

Índice Estadounidense de Oportunidades: El mejor empleador para graduados de la escuela secundaria

Revista U.S. Veterans: Los mejores programas de diversidad para proveedores veteranos 2024

2024 PEOPLE® Companies that Care (Empresas que se preocupan)

Índice de Igualdad Corporativa (Corporate Equality Index), Equidad MX: Mejores Lugares Para Trabajar LGBTQ+

Éntrale: Mejores empleadores para personas con discapacidades en México

Para obtener más información sobre la pertenencia en Walmart y más, consultar: https://corporate.walmart.com/content/corporate/en_us/purpose/belonging-diversity-equity-inclusion.html

Nota del editor: este informe es una retrospectiva del programa de pertenencia de Walmart que se llevó a cabo en todo Walmart Inc. durante la mitad del ejercicio económico finalizado el 26 de julio de 2024 (ejercicio económico 2025), a menos que se indique lo contrario.

© 2024 Walmart

Definiciones y divulgaciones

Global: conjunto de datos internacionales y estadounidenses.

Estados Unidos: los 50 estados, incluido Puerto Rico.

Internacional[†]: África[°], Canadá, América Central^{°°}, Chile, China y México. Excluye a los empleados en India y en otros países.

[°]África (Botsuana, Eswatini, Lesoto, Malawi, Mozambique, Namibia, Nigeria, Sudáfrica, Uganda y Zambia).

^{°°}América Central (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua).

Puestos no gerenciales

- Estados Unidos: todos los empleados por horas, incluidos los temporales.
- Internacional: se determina utilizando la escala de puntos Hay, siendo los puestos de nivel no gerencial los puntuados entre 0 y 437. Las funciones incluirían, entre otras, las de empleados administrativos y de campo de primera línea.

Puestos gerenciales

- Estados Unidos: todos los empleados asalariados y exentos.
- Internacional: se determina utilizando la escala de puntos Hay, siendo los puestos de nivel gerencial los puntuados entre 438 y 1,260. Las funciones incluirían, entre otras, las de directores sénior, directores, gerentes y jefes de campo.

Puestos ejecutivos

- Estados Unidos: cargos de presidente, vicepresidente ejecutivo, vicepresidente sénior y vicepresidente.
- Internacional: se determina utilizando la escala de puntos Hay, siendo los puestos ejecutivos los puntuados entre 1,261 y 7,000.

Recuento total de empleados: los datos de empleados incluyen la cantidad de empleados de Walmart que trabajan en los mercados minoristas enumerados. Los empleados adicionales de Walmart fuera de EE. UU. se incluyen en los recuentos totales de empleados globales e internacionales.

Mujeres de color: un conjunto de mujeres estadounidenses que incluye afroamericanas/negras, asiáticas, latinas, nativas americanas/nativas de Alaska, nativas de Hawái/ Islas del Pacífico y mujeres de dos o más razas.

Personas de color: un conjunto de empleados de EE. UU. que incluye afroamericanos/negros, asiáticos, latinos, nativos americanos/nativos de Alaska, nativos de Hawái/ Islas del Pacífico e individuos de dos o más razas.

[‡] La edad mínima para trabajar en Walmart Inc. o en sus filiales en Estados Unidos es de al menos 16 años.

Walmart actualiza continuamente sus sistemas y actualiza sus informes en consecuencia.

