PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

“Mujeres millennial en México y nuevos liderazgos en el sector productivo”

Paulina Lomelí García.

Junio 2020

Contenido

I.- Introducción 4
II.- Justificación de la realización de la investigación 6
III.- Objetivo 7
IV.- Planteamiento y delimitación del problema..... 8
V.- Problemática abordada y posibles soluciones 9
VI.- Marco teórico y conceptual de referencia 10
VII.- Hipótesis 12
VIII.- Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis 13
IX.- Conclusiones y nueva agenda de investigación 33
X.- Bibliografía 35

Resumen: En el presente documento se describirán las características de las mujeres consideradas millennials, con la finalidad de señalar tendencias y vislumbrar escenarios en el mercado laboral en el mediano plazo.

I.- Introducción

En la actualidad existe una creciente tendencia en las mujeres llamadas millennials a competir por puestos directivos, preparándose en áreas que antes no eran elegidas por el grueso de las mujeres como las ingenierías, y específicamente, en áreas tecnológicas.

El objetivo del presente documento es señalar las nuevas tendencias en la elección laboral de las mujeres llamadas millennials con la finalidad de resaltar cómo ellas están compitiendo cada vez más por puestos directivos, creando nuevos liderazgos.

Las preguntas de investigación son las siguientes:

¿Qué es una mujer millennial?

¿De qué forma, las mujeres millennial están compitiendo por puestos directivos, ocupando lugares de liderazgo?

¿Cuáles son los retos que está enfrentando el mercado laboral para absorber a este grupo de población?

¿Qué propuestas ayudarían a que el mercado laboral proporcionara las condiciones adecuadas para la adecuada inserción de las mujeres millennial?

El presente documento tiene una metodología descriptiva y analítica a partir de los últimos datos dados por el INEGI, Banco de México, ACCENTURE, MANPOWER GROUP, etc

El orden por seguir en el documento es el siguiente:

En la primera sección se describe en qué consiste la generación millennial, así como sus características y se dan cifras aproximadas sobre la proporción de mujeres millennial en el país.

A continuación, se señalan las inquietudes o preocupaciones de las mujeres millennial en cuanto aspiraciones y el contexto que les tocó vivir.

En el siguiente apartado se describe la situación laboral que enfrentan las mujeres millennial en la actualidad.

Después se hace una pequeña síntesis de cómo ellas perciben su futuro y se señalan algunas prácticas que deben desarrollar las empresas para aprovechar el potencial de las mujeres millennial.

Por último, se dan las propuestas, en las conclusiones se señala si la hipótesis fue verdadera o no y se da la nueva agenda de investigación.

II.- Justificación de la realización de la investigación

Es importante realizar la presente investigación dado que en la generación llamada millennial existe un grupo creciente de mujeres que están compitiendo por puestos directivos y de liderazgo, sin embargo, el mercado laboral todavía no se ha adaptado a las nuevas necesidades de esta generación.

La relevancia radica en que México es un país que no se puede quedar atrás en la inserción de cadenas productivas de valor y por lo tanto, su mercado laboral debe contar con condiciones y reglas que favorezcan la inserción adecuada de las mujeres millennial que hoy compiten por liderazgos.

Las soluciones estarán enfocadas a dar una mayor apertura a las mujeres dentro de las áreas exactas e informáticas, con la finalidad de impulsarlas a puestos de trabajo en donde compitan y se les reconozca todo su potencial para dirigir y liderear.

Los beneficios esperados en la investigación son los siguientes:

Se contará con un diagnóstico sobre las condiciones laborales en el país, enfatizando la necesidad de cambiar algunas reglas para que las mujeres puedan insertarse con mayor facilidad dentro de puestos directivos.

Se señalarán los principales retos laborales que enfrentan las mujeres millennials.

Se analizarán los campos de trabajo en donde hay mayor apertura para que las mujeres se inserten y en cuáles se nota una mayor resistencia.

Se darán algunas propuestas con la finalidad de hacer más flexible al mercado laboral y más equitativo en lo que se refiere al acceso de puestos directivos.

III.- Objetivo

El objetivo del presente documento es señalar las nuevas tendencias en la elección laboral de las mujeres llamadas millennials con la finalidad de resaltar cómo ellas están compitiendo cada vez más por puestos directivos, creando nuevos liderazgos.

IV.- Planteamiento y delimitación del problema

El problema que plantea el presente documento se refiere a los retos que enfrentan las mujeres millennial dentro del mercado laboral inflexible para al alcanzar sus objetivos de liderazgo, aún teniendo igual o mayor preparación que un hombre.

Las preguntas de investigación son las siguientes:

¿Qué es una mujer millennial?

¿De qué forma, las mujeres milleninal están compitiendo por puestos directivos, ocupando lugares de liderazgo?

¿Cuáles son los retos que está enfrentando el mercado laboral para absorber a este grupo de población?

¿Qué propuestas ayudarían a que el mercado laboral proporcionara las condiciones adecuadas para la adecuada inserción de las mujeres millennial?

El presente documento posee una metodología descriptiva basada en métodos cuantitativos y cualitativos, a partir de datos los últimos datos de INEGI, Banco de México, ACCENTURE, MANPOWER GROUP, etc

V.- Problemática abordada y posibles soluciones

La problemática se refiere a los retos que enfrentan las mujeres millennial dentro del mercado laboral inflexible para al alcanzar sus objetivos de liderazgo, aun teniendo igual o mayor preparación que un hombre.

Las posibles soluciones estarán enfocadas a dar una mayor apertura a las mujeres dentro de las áreas exactas e informáticas, con la finalidad de impulsarlas a puestos de trabajo en donde compitan y se les reconozca todo su potencial para dirigir y liderear

VI.- Marco teórico y conceptual de referencia

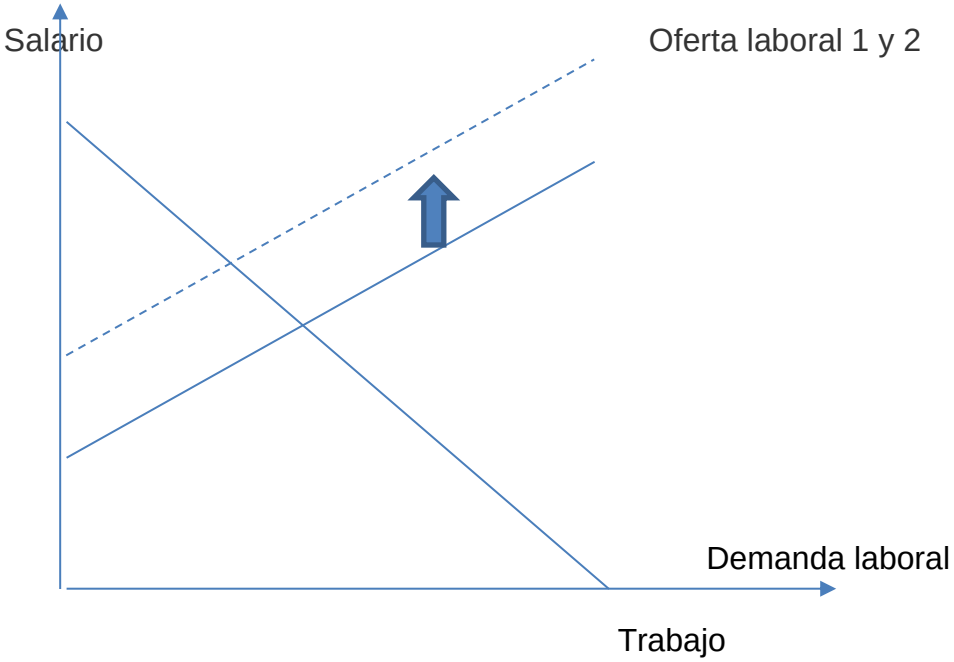
Contexto económico de las mujeres de la generación millennial

A partir de la Revolución Industrial la sociedad fue avanzando en cuanto a la calidad de vida y se vislumbró con gran optimismo. De igual forma, las mujeres se convirtieron en defensoras de sus propios derechos, lo cual las llevó a vislumbrar una sociedad más equitativa en cuanto a oportunidades; ese era el escenario al que aspiraba la generación millennial, la cual nació entre 1980 y 1990 (algunos la extienden hasta 1995). Sin embargo, a pesar de la recuperación económica y el paso a la globalización (al derribarse el régimen de la Unión Soviética), en 2007, con la crisis económica global, la generación millennial ve truncados sus sueños, dado que, como respuesta a la pérdida de empleos en todo el mundo, se establece la precarización laboral, la cual se refleja en la pérdida de prestaciones sociales, trabajos de tiempo parcial, la baja en los salarios, etc. Asimismo, las recurrentes crisis en las finanzas públicas empujaron a realizar reformas como la del régimen de pensiones, la cual, aunque pone orden y crea las cuentas individuales, deja de lado la posibilidad de recibir una pensión suficiente para subsistir durante el retiro.

Además, con la pandemia y los movimientos sociales de mujeres, la generación de millennial que hoy tiene entre 30 y 41 años, presenta muchos desafíos en materia laboral, de salud y de seguridad; por ello, es de vital importancia analizar el contexto que les ha tocado vivir, con la finalidad de comprender sus retos y dar una propuesta de soluciones.

Con la pandemia derivada del Covid 19 los papeles de la mujer millennial al interior del hogar se multiplicaron e incluso muchas de ellas tuvieron que renunciar a sus trabajos fijos a fin de poder atender a sus hijos y a su familia en medio de esta situación de emergencia.

A continuación, se muestra cómo se impactó el campo laboral de las mujeres millennial a raíz de la pandemia:



Tal y como se muestra en la gráfica anterior, la renuncia a sus trabajos de las muchas mujeres millennial ocasionó una contracción de la curva de oferta laboral en el sector formal dada su falta de flexibilidad en horarios. Lo cual deja ver claramente la tarea pendiente en materia legislativa.

VII.- Hipótesis

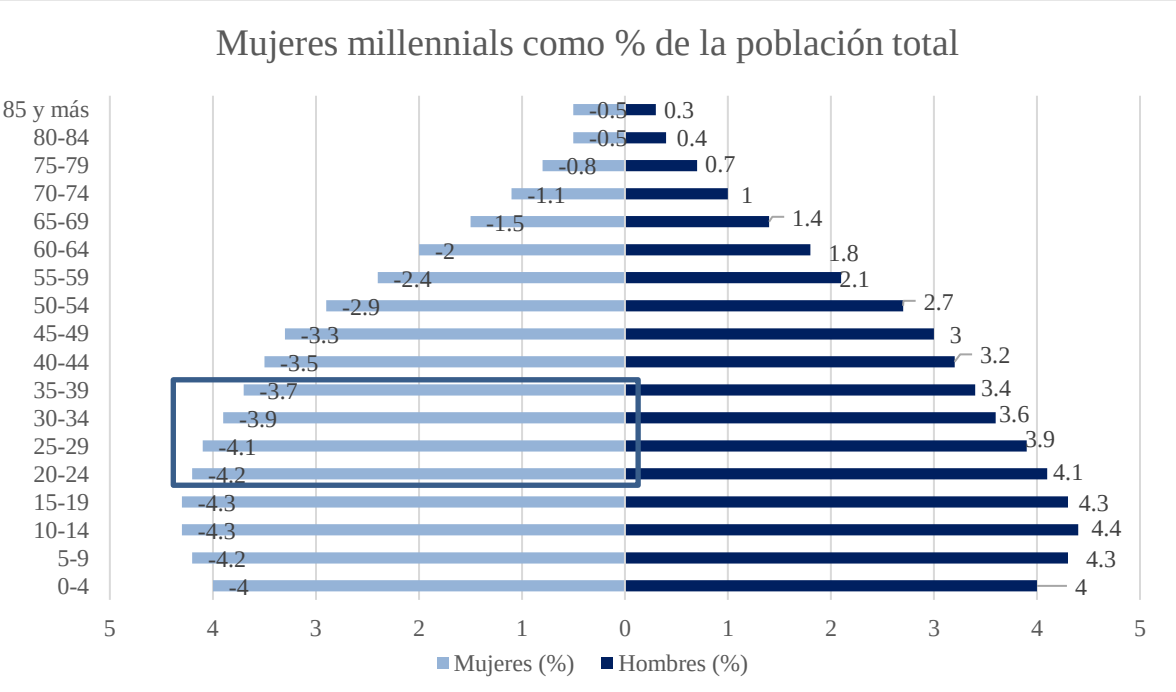
Las mujeres milleninal hoy compiten por puestos de liderazgo y además anhelan tener un papel activo dentro del hogar, por lo que su principal demanda es la flexibilidad laboral.

VIII.- Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis

¿Quiénes son las llamadas mujeres millennial?

No hay una definición oficial, pero para fines de la presente investigación, los millennial son los nacidos entre 1980 y hasta 1999. Y para algunas comparaciones se tomarán a los Baby-boomers como los nacidos entre 1945 y 1964, la generación X de 1965 a 1979, y la generación Z de 2000 a la actualidad. Es decir, son personas que fluctúan entre los 41 años como máximo y 21 años como mínimo.

Según lo que se observa en la siguiente gráfica piramidal, las mujeres millennial constituyen el 15.9% de la población en México, aproximadamente:



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI Censo de Población y Vivienda 2020 (04/2021)

Por otra parte, según lo señalado por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el último tercio de 2017, había ya más de 120 millones de personas en México de las que, un 30.4% son población considerada millennial; siendo de éstos, 51.8% mujeres, y 48.2% hombres. O sea, 19 millones de personas son mujeres millennial en México, o generación "Y". Sin embargo, este grupo de personas no se encuentra repartida de la misma manera por todo el territorio nacional, sino que hay algunos estados con más millennial, especialmente aquellos que presentan o han tenido fuertes movimientos migratorios, como es el caso de Quintana Roo, con un 35.6% de su población millenial (hombres y mujeres), Baja California el 32.8%, Baja California Sur también el 32.8% y Yucatán un 32.2%. En contraposición, las que tienen menos son Zacatecas con 28.5%, Hidalgo el 28.2%, Guerrero 28% y Oaxaca 26.4%.[1]

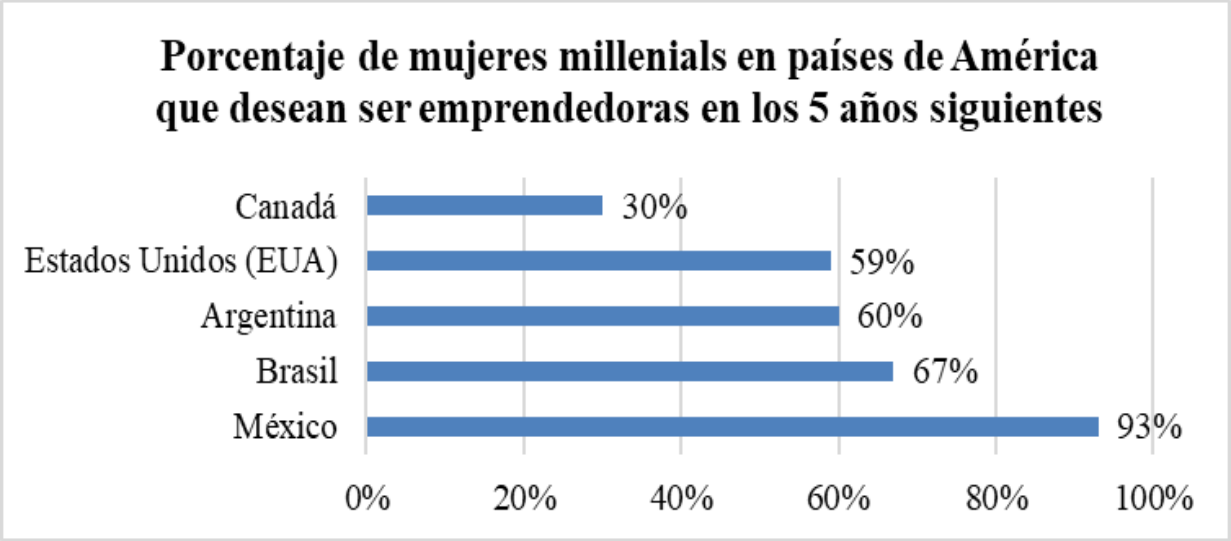
Características de las mujeres millennial

Entre las características de las millennials están: ver a la maternidad y al matrimonio como temas postergables o complementarios, en virtud que la realización profesional y la obtención del éxito laboral es una prioridad para ellas. De igual modo, suelen ser personas selectivas, pero no están negadas a socializar con las personas que las rodean.

Las millenials son las mujeres mexicanas que más interés tienen en ser emprendedoras y cuya visión probablemente les permitirá alcanzar esto. Mientras que, en otros países de América, incluidos EUA y Canadá, apenas un poco más del 60% de sus mujeres millennial desea emprender un negocio en los siguientes cinco años, en México, más del 90% de las mujeres millennial desea lo mismo. Este interés deriva en gran medida del hecho de la necesidad de flexibilidad laboral para la realización profesional y el anhelo de armonizar esto con su papel dentro del hogar o el desarrollo de su vida personal.

[1]

En la siguiente gráfica se aprecia este comparativo incluyendo los países señalados, más los dos gigantes de Suramérica, Brasil y Argentina.

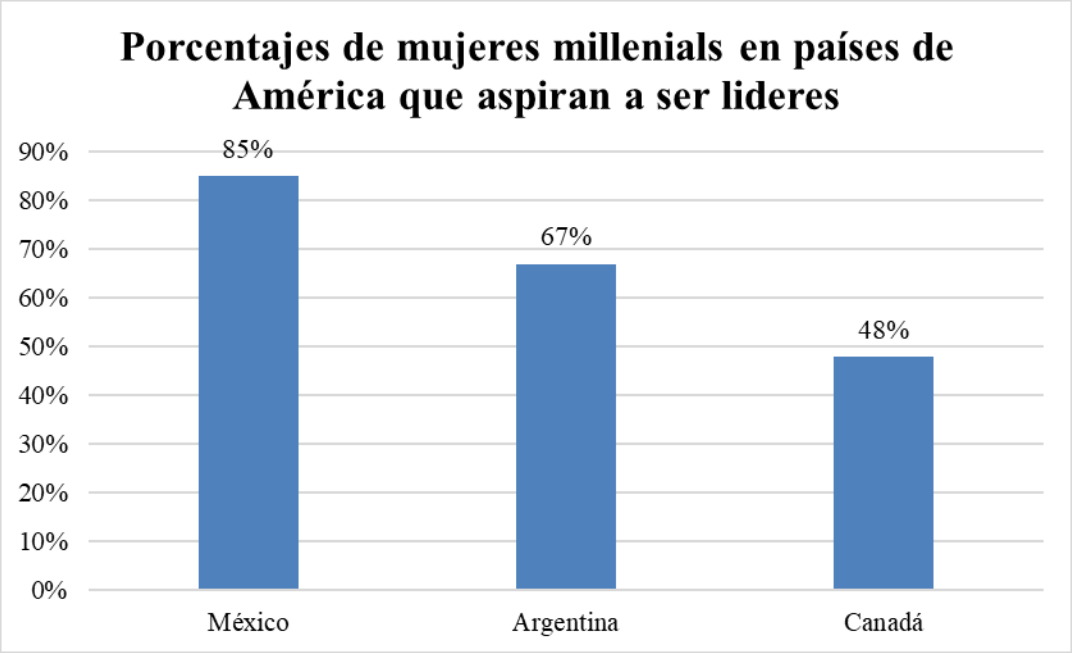


FUENTE: ACCENTURE (2016), *Alcanzar la equidad: cómo lo digital ayuda a cerrar la brecha de género en el trabajo*.[2]

El liderazgo es también buscado por las mujeres millennial, pero mientras que sólo el 48% de las canadienses y el 67% de las argentinas se consideran personas preparadas para ser líderes; en México, este porcentaje llega hasta el 85% de las mujeres millennial, quienes desean alcanzar puestos de alta dirección y asimismo cree poder hacerlo, con las habilidades que poseen, entre otras, de tipo digital.

En la siguiente gráfica se reconoce este contraste entre los tres países citados.

[2] Cif. por RETAIL EDITORIAL (2016), "Millennials mexicanas, las más emprendedoras de la región", en Retailers.mx del 21 de junio de 2016, disponible en https://retailers.mx/millennials-mexicanas-las-mas-emprendedoras-de-la-region/



FUENTE: ACCENTURE (2016), *Alcanzar la equidad: cómo lo digital ayuda a cerrar la brecha de género en el trabajo*.[3]

Ante un mundo en creciente digitalización, y aún más con la pandemia del COVID-19 y en medio de ella, las millennials mexicanas estiman que sus habilidades digitales, les dotan de las suficientes ventajas para alcanzar sus metas profesionales; que les permiten una verdadera igualdad con los varones, en materia laboral; y en general, que les allanan el camino para convertirse en las líderes que desean ser. Este elevado potencial, debe ser tomado muy en cuenta por los gobiernos y las empresas que requieran mujeres con las aptitudes descritas, para empoderarlas y no cerrarles el paso dentro del mercado laboral, sino para aprovechar las habilidades con las que cuentan, especialmente las de tipo digital.

[3] Ibid.

No es casual que un elevado contenido del discurso para las millennials mexicanas sea, hablar un 50% temas de empoderamiento para alcanzar el liderazgo perseguido y el otro 50% restante sobre temas de igualdad, con relación a los varones.

Las principales inquietudes de las mujeres millennial:[4]

Diversos acontecimientos de orden internacional han impactado el sentir de las mujeres millennial con respecto a las decisiones que deben tomar y las proyecciones que se tengan a futuro, como las guerras de tipo comercial, los procesos de integración mundial y el surgimiento de la pandemia; además, diversos hechos han deteriorado su confianza como el decaimiento de la democracia en algunos países. En ese sentido, sus principales inquietudes (preocupaciones) consideran lo siguiente:

1. Un contexto mundial de inestabilidad política, económica y social.

Las mujeres millennial se preocupan principalmente por la inseguridad y la incertidumbre provocada por los conflictos armados, las crisis económicas mundiales, etc, por lo que piensan dos veces antes de dejar un empleo. Lo que buscan es sentir un poco de estabilidad en lo económico por medio de un empleo de tiempo completo (65%), aunque no aspiran a permanecer demasiado tiempo en él.

[4] DELOITE (2017), "Las 6 mayores preocupaciones de los Millennials. Encuesta Millennials 2017: buscando estabilidad y oportunidades en un mundo de incertidumbres". Sexta edición del Informe Millennials elaborado por Deloitte, en https://www2.deloitte.com/es/es/pages/human-capital/articles/6-mayores-preocupaciones-millennials.html

2. En lo personal

Ellas esperan tener una situación económica mejor que sus padres, tanto económicamente (71%) como personalmente (62%), por otra parte, sólo el 36% de los millennials en mercados más desarrollados cree que serán más felices.

3. En el campo laboral y en la sociedad

Dentro de sus empresas, las millennials tienden a participar en iniciativas solidarias a nivel local y por ello, se perciben con una mayor influencia hacia su entorno.

4. La flexibilidad laboral.

Según el informe de Deloitte, la flexibilidad en el entorno de trabajo tiene más impacto en dos aspectos fundamentales en cualquier equipo de trabajo: la lealtad y la responsabilidad, ya que lo que se observa es que en las organizaciones con una mayor flexibilidad el 34% de los millennials se sienten más comprometidos con la reputación de su empresa, mientras que el porcentaje cae a 12% en empresas con poca flexibilidad. Otro aspecto que hay que enfatizar es que las millennials prefieren desempeñar su trabajo en empresas con las que comparten valores, misión y propósito.

5. Posturas mesuradas

A las mujeres millennial no les interesa las posturas radicales, es decir, que dividan a la sociedad; prefieren líderes francos y directos, con un discurso no tan polémico.

6. Esperanza en la Generación Z

Las millennials tienen grandes habilidades para dominar las tecnologías de la información y fueron la primera generación que estuvo en contacto directo y permanente con la tecnología, esto las une con la siguiente generación, la cual valoran en gran medida y tienen esperanza en ella.

Manera de buscar empleo de las millennials[5]

En México, la mitad de las mujeres que buscan empleo pertenecen a la generación millennial o "Y", de acuerdo con el estudio *Búsqueda de empleo por Internet en México 2018*, elaborado por la Asociación de Internet. Esta cifra se incrementó con los cambios propiciados por la pandemia generada por el COVID-19.

Los criterios que siguen las mujeres millennial para buscar empleo en los sitios web (según ese mismo estudio) es que el sitio sea confiable, con 58%; que las empresas que publiquen sus ofertas de calidad, con 46%; que sean fáciles para postularse a las ofertas de empleo, OCMundial se ubicó como la bolsa de trabajo en línea más recomendada junto con LinkedIn.

Cada vez es mayor la preferencia por trabajar desde casa, por lo menos durante algunos días a la semana y/o vivir cerca del trabajo, con el fin de tener un balance entre el salario y la vida personal.

Las millennials mexicanas, en su búsqueda de oportunidades laborales priorizan tres aspectos: en primer lugar, si les conviene o no el salario que les aporten, junto con las posibilidades de ser promovidas y los beneficios que les proporcionen; en segundo, si van a tener vacaciones o no y el tiempo libre del que puedan disponer, además de contar con un ambiente de trabajo que disfruten y se adapte a sus necesidades; asimismo, si existe la oportunidad de desplegar nuevas destrezas personales (Manpower).[6]

¿Cuál es el tiempo que las millennials consideran conveniente para permanecer en un mismo puesto o lugar de trabajo y ser ascendidas o que es mejor buscar otro empleo? Más de un 80% de las encuestadas reconoce que para que esto ocurra, deben pasar menos de dos años y aun la mitad de ellas cree que un sólo año es

[5] https://www.ccmexico.com.mx/blog/noticias/millennials-la-generacion-que-mas-buscan-empleo-por-internet.html

[6] MANPOWER GROUP (2020), *Las carreras de los Millennials: visión 2020. Datos, cifras y consejos prácticos de los expertos en recursos humanos*, 20 p.

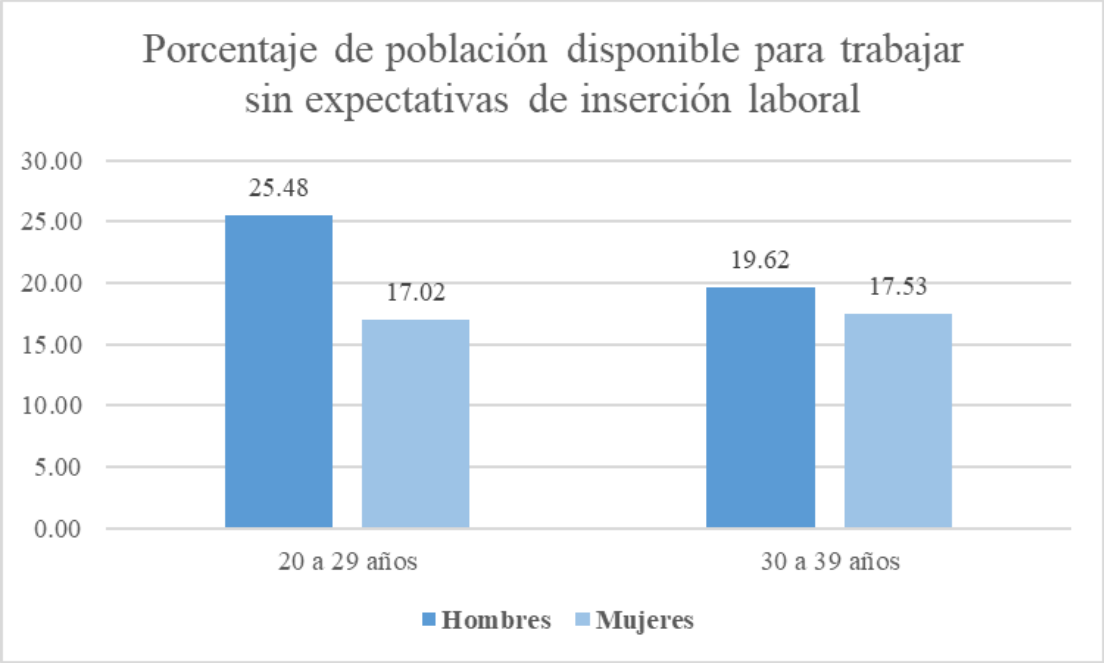
suficiente para lograrlo, lo cual habla de la enorme confianza que tienen ellas para alcanzar sus metas, vencer retos y obtener los empleos o puestos de su interés.

¿Cómo perciben su futuro las millennials?

De acuerdo con un estudio de Manpower Group dirigido a 19 mil millennials (de 25 países diferentes) que actualmente trabajan,[7] se les preguntó qué seguridad tienen sobre su carrera, qué tanto es una prioridad el desarrollo de sus habilidades, cuánto tiempo consideran que requieren trabajar para alcanzar sus metas (sueños, ideales, etcétera), si han considerado tener recesos en su carrera profesional y qué significado tiene la seguridad laboral en sus carreras.

En 2020, la fuerza millennial conformada por mujeres ascendió a una cuarta parte del trabajo mundial.[8] Al parecer, estas mujeres no parecen tener muchas dificultades por hacerse de un empleo. Al menos, un 85% de las personas encuestadas en México por el estudio de Manpower, son muy optimistas acerca de sus habilidades laborales, y un porcentaje muy similar (73%), considera que es relativamente sencillo obtener una nueva oportunidad de empleo. Las mujeres que están disponibles para trabajar tienen la expectativa de encontrar empleo, aún en mayor medida que los hombres que se encuentran en esa condición, tal y como se muestra a continuación:

[7] Ibid.
[8] Esto se destaca en el estudio de PwC titulado 'Next generation diversity – Developing tomorrow's female leaders' ('Diversidad en la siguiente generación – Desarrollo a las líderes del mañana'). Cif. Por la página web de empleo.gob en ¿Qué buscan las mujeres millennial en un trabajo?, disponible en https://www.empleo.gob.mx/articulo/824/que-buscan-las-mujeres-millennial-en-un-trabajo



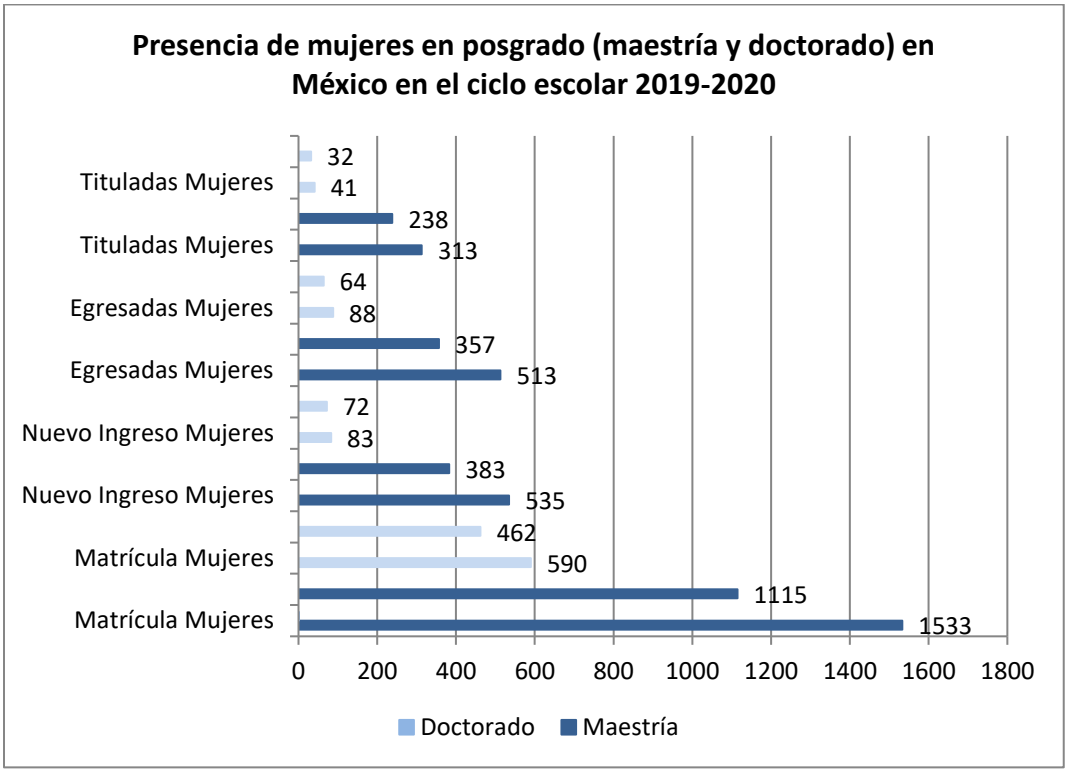
Fuente: Elaboración propia con datos de Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad (inegi.org.mx)

Sin duda, esto último no lo afirman las millennials *al aire*, sino que al pensar en una nueva oportunidad de trabajo o estarla buscando, estas mexicanas ya están aprendiendo o ya se hicieron de nuevas habilidades de trabajo; y aun van más allá, porque ellas están dispuestas a *descansar* de su trabajo, con el fin de prepararse o adquirir las habilidades necesarias que les permitan obtener un trabajo que se adapte de mejor forma a sus intereses.

Esto último se refleja con los datos que hay en materia profesional y educacional, pues las estadísticas registradas con anterioridad a la pandemia revelaban que el número de estudiantes universitarios a nivel global había alcanzado los 165 millones de personas. Sin embargo, si no se hubiera dado una mayor presencia de mujeres, este crecimiento habría resultado imposible, ya que la inscripción de mujeres, comparada con la de hombres, se duplicó. Asimismo, hoy más que nunca las mujeres han iniciado estudios de posgrado. En el caso de las maestrías, un

mayoritario 56% corresponde a mujeres interesadas en realizar dichos estudios, y el 44% restante a varones.[9]

En la siguiente gráfica se identifican los datos que revelan cómo, dentro del ciclo escolar 2019 – 2020 a nivel posgrado, las mujeres mexicanas presentan cifras superiores en todos los rubros (matrícula, nuevo ingreso, egreso y titulación), con relación a los varones, tanto en maestría como en doctorado. La presencia de las mujeres millennial en posgrado, es *arrolladora*. Lo cual, refuerza el interés y el cumplimiento que tiene este grupo de mujeres para alcanzar sus propósitos de liderazgo, mediante una mayor preparación y desarrollo profesional.

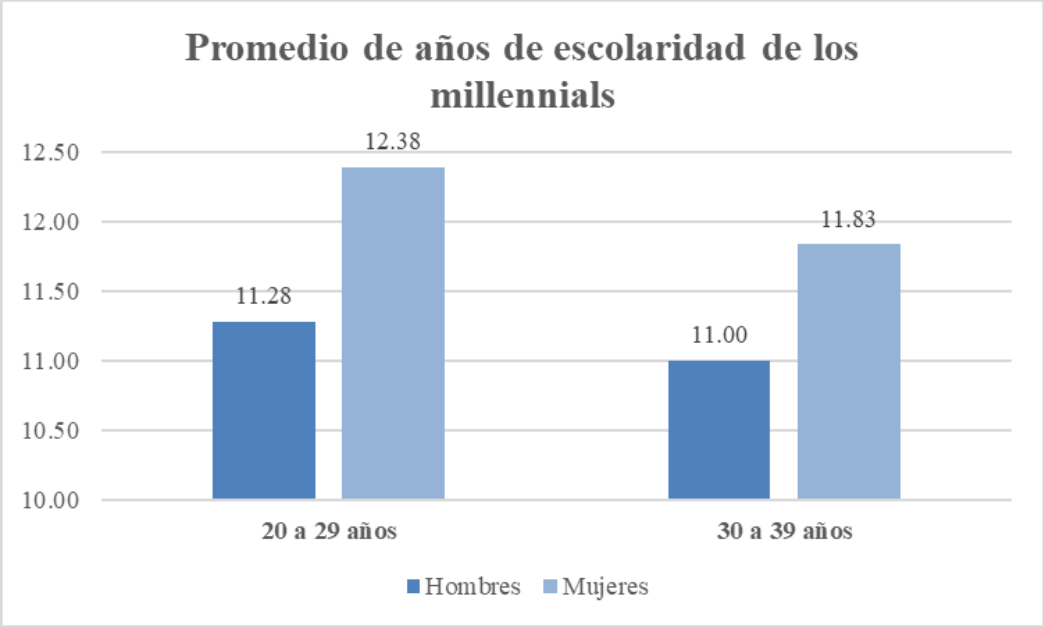


FUENTE: Elaboración propia con datos de ANUIES (2020), *Anuario Estadístico de la Población Escolar en Educación Superior. Posgrado. Ciclo Escolar 2019-2020*.[10]

[9] Ibid.

[10] Disponible en http://www.anuies.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior

No deben extrañar a nadie estos datos en virtud, no sólo por el empuje que traen las mujeres millennial, sino que en general tienden a contar con más educación y preparación que la que tienen sus contrapartes varones, si bien por sólo 0.12 años. Así que el promedio de años de preparación para los hombres y mujeres millennial se muestra en la siguiente gráfica:[11]



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad (inegi.org.mx) segundo trimestre 2020

Ahora bien, esta capacidad que presentan las mujeres millennial para obtener una mayor preparación, la compensan con pausas en sus carreras profesionales. Parece contradictorio, pero ellas no dudan en darse estas oportunidades para, por ejemplo, cuidar niños o personas mayores o aún para cuidar por un tiempo a sus respectivas parejas o incluso para trabajar como voluntarias. Un 19% de las mujeres millennial encuestadas por el estudio ya citado, de PwC, manifestó que dejaría su actual puesto con tal de iniciar una familia y/o tener la alternativa de poder pasar

[11] GÓMEZ LOVERA, M.A. (2018), "Estas cifras te quitarán el estereotipo que tienes de un "millennial" (Parte 1)", en Dinero en Imagen del 6 de marzo de 2018, disponible en https://www.dineroenimagen.com/blogs/econ-101/estas-cifras-te-quitaran-el-estereotipo-que-tienes-de-un-millennial-parte-1/96759#:~:text=De%20acuerdo%20con%20los%20datos,mujeres%20y%2048.2%25%20son%20hombres.

más tiempo en su hogar.[12] Sin embargo, en el estudio de *Ernst & Young* (2018), se reporta para este mismo año, un 40% de las mujeres millennial (encuestadas) se asumieron como mamás. Pero también, reconocieron que mantener una actividad laboral en condiciones de maternidad, es más complicado que el no encontrarse en esta situación.[13] En el estudio denominado Mamás Digitales de México 2017, en donde el 88% de las participantes fueron millennials, se destaca que un 82% de ellas vivía en pareja, ya fuera en matrimonio o unión libre. La mayoría de ellas, el 67%, solo tenía un hijo y el 71% de ellas tenía hijos pequeños, cuyas edades fluctuaban entre los 0 y los 3 años. Lo cual revela no sólo que son madres primerizas, la mayoría de ellas, sino que se han permitido un *respiro* en su carrera profesional para poder tener un bebé. Asimismo, dicho estudio señala que entre las principales ocupaciones o las que más agradan a las mamás millennial, se ubican en el área administrativa, así como en la educación y actividades relacionadas con el comercio.[14]

Pero además de lo anterior, las millennials buscan encontrar tiempo "para sí mismas", con el simple propósito de viajar, vacacionar o simplemente para, como se expresa coloquialmente, *hacer un relax* que les permita enfocarse en las metas que tienen frente a ellas. Es decir, no les *asusta* pausar su dinámica profesional por un tiempo, porque confían considerablemente en su capacidad de retomar el camino ya andado y aun de mejorarlo.

Asimismo, más de un tercio de las mujeres encuestadas por el estudio de Manpower, considera que el final de su vida laboral ocurrirá después de los 65 años. Las mujeres millennial, desde luego, ya no confían en ser beneficiadas por la

[12] En el estudio de PwC titulado 'Next generation diversity – Developing tomorrow's female leaders' ('Diversidad en la siguiente generación – Desarrollo a las líderes del mañana'). Cif. por VELÁZQUEZ ROJAS, K.G. y N.L. BRISEÑO AGUIRRE (2019), "Desafíos que enfrentan las mujeres millennials para acceder a puestos de liderazgo", en XXIV Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, 9 - 11 de octubre de 2019, Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Nacional Autónoma de México, México.

[13] Ibid.

[14] CARABALLO, M.A. (2018), "Las mamás digitales millennials mexicanas", en *Momsdata.com* del 1º de junio de 2018, disponible en https://momsdata.com/news/las-mamas-digitales-millennials-mexicanas/

pensión o jubilación de sus esposos o parejas, porque algo muy similar les ocurrirá a ellos mismos, es decir, su vida laboral concluirá más o menos en aquel tiempo. Sin embargo, este tema de la conclusión de su vida laboral depende más de la visión que tienen las millennials del trabajo y de lo que esperan de éste, que por desconocimiento de las prestaciones y de la seguridad social o por desinterés en el tema.

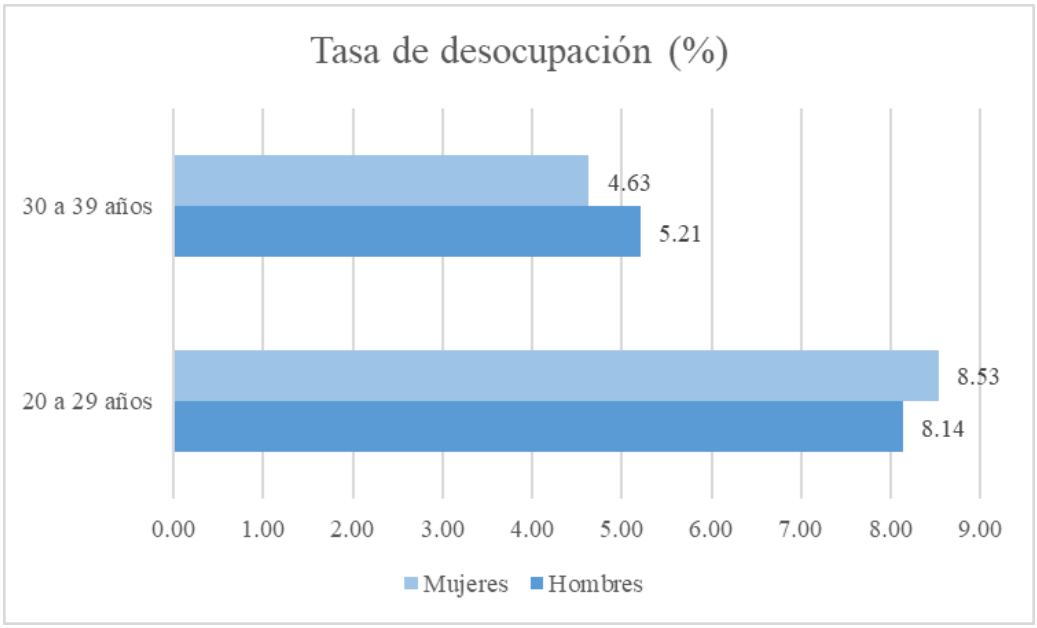
Más que hacerse de un sitio de trabajo de por vida, estas personas prefieren que su desarrollo profesional se fortalezca, que se incrementen sus competencias y se adecuen sus habilidades, e incluso, existe un alto porcentaje de millennials mexicanas que no tiene la menor duda en dedicar tiempo o recursos propios para contar con una mayor preparación. Así que la manera de pensar de las millennials es ésta: ver los distintos puestos o lugares de trabajo como un trampolín que les permita ascender a mejores posiciones en sus trabajos, y no como el fin último de sus vidas.[15]

¿Cómo aprovechar todo el potencial de las mujeres millennial?

De acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres, la diferencia entre los salarios de hombres y mujeres es de un 8.2% en México. Sin duda, la pandemia del COVID-19 puede arrojar algunos cambios, pero hasta el momento de presentarse ésta, la realidad en cuanto a diferencias se basa en el parámetro antes señalado.

En cuanto a la tasa de desocupación, la realidad muestra que las mujeres millennials padecen una mayor tasa:

[15] MANPOWER GROUP (2020), op cit.



Fuente: Elaboración propia con datos de Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad (inegi.org.mx)

La estructura laboral de las mujeres millennials muestra que la gran mayoría son subordinadas y una pequeña fracción es empleadora, tal y como se describe a continuación:



Fuente: Elaboración propia con datos de MANPOWER GROUP (2020).

De las mujeres asalariadas un 56.6% no cuenta con prestaciones sociales.

Es relevante vislumbrar que la generación millennial será el grupo más importante de la generación activa a partir del 2025, porque en él se encuentran las y los líderes que tomarán las decisiones sobre el rumbo del mundo. Esta generación es la primera en tener contacto con la era digital, por lo que están conectados con la tecnología de forma permanente, dentro de su cotidianidad y tienen una capacidad de adaptación sorprendente ya que buscan continuamente crecer profesionalmente.

La recomendación de PwC para las empresas es invertir en el desarrollo del talento de las mujeres desde el primer día de su contratación con la finalidad de ir formando liderazgos de ambos géneros.

Lo que se observa, en cuanto a las mujeres millennial, dentro de sus centros de trabajo, es que:[16]

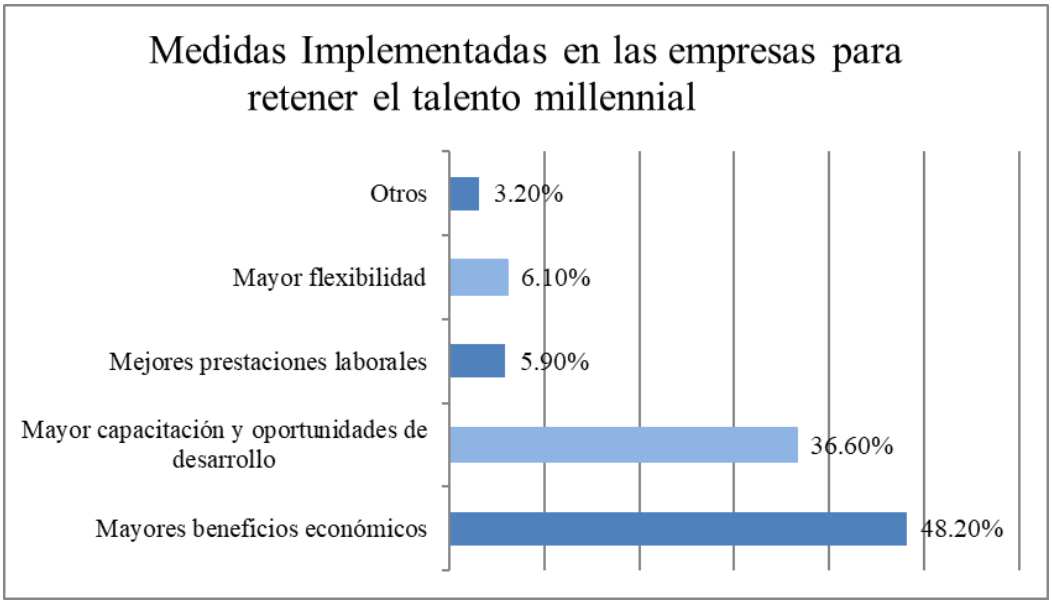
- Son entusiastas en trabajar con empresas que utilicen las últimas tecnologías.
- Tienen una gran disposición a movilizarse internacionalmente y a ser polivalentes dentro de una empresa y valoran tener un mentor que valore su desarrollo profesional.
- Son participativas y desean una mayor comunicación con sus jefes y áreas de dirección, con miras a ser tomadas en cuenta para a ascender de puesto.
- Buscan estar continuamente actualizadas y desarrollando nuevas habilidades.
- Son sociables y abiertas a los cambios.

Sin embargo, uno de los propósitos de las mujeres millennial que es alcanzar posiciones de liderazgo aun presenta serias dificultades en lo relativo a ocupar

[16] RAMÍREZ, C. (2016), "Tres características que diferencian a las Millennials mexicanas", en El Economista del 13 de abril de 2016, disponible en https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Tres-caracteristicas-que-diferencian-a-las-Millennials-mexicanas--20160413-0178.html

puestos directivos, según expresa un estudio de McKinsey & Company. Sorprende ver que, en México, solamente, 8 de cada 100 directores generales de empresas son mujeres. Lo más dramático es que esta situación se reproduce en prácticamente todos los altos puestos dentro de cada uno de los sectores productivos que forman parte de la estructura económica del país (vicepresidentes y gerentes). En estos últimos puestos es más factible que participen las mujeres millennial, aunque no de forma vigorosa, en virtud de que solamente el 10% de quienes aceden a dichos puestos son mujeres. Ello, a pesar de que el 46% de las egresadas de profesiones administrativas y de recursos humanos son también mujeres. Es en este porcentaje de egresadas donde es se ubican las mujeres millennial.[17]

En la siguiente gráfica se destacan las acciones que ejecutan las empresas para retener o intentar retener el talento millenial:



FUENTE: Banco de México, con base en los resultados de la Encuesta Mensual de Actividad Económica Regional para el sector Manufacturero.

[17] HERNÁNDEZ, L. (2020), "Sólo el 8% de CEOs en México son mujeres", en El Financiero del 6 de marzo de 2020, disponible en https://www.elfinanciero.com.mx/economia/solo-el-8-de-ceos-en-mexico-son-mujeres/

Mujeres Millennial y el Covid 19

En el contexto de la pandemia por Covid 19, la vida de las mujeres millennial, que son madres cambió por completo ya que se convirtieron en profesoras, amas de casa, cuidadoras de niños y ancianos, no dejando de atender su empleo desde casa hasta donde los tiempos y las presiones lo han permitido, ya que el 23% de las encuestadas han estado ante el dilema de elegir entre su vida personal y su carrera; incluso 10% ha pensado seriamente en dejar de trabajar[18]. De hecho, según un estudio realizado por Deloitte, el 40% de las mujeres se siente imposibilitada para balancear los compromisos del trabajo y la vida personal. Todo ello se ve reflejado en un incremento en sus niveles de ansiedad y sobrecarga emocional.

Toda esta situación, ha dejado al descubierto, que las mujeres necesitan una mayor flexibilidad en el mercado laboral sin que esto impacte sus prestaciones sociales. Por lo que el mercado laboral se encuentra en un punto de inflexión en donde la realidad está exigiendo mejores normas para ser inclusivos y equitativos en materia de género. De lo que se trata es de flexibilizar horarios y hacer que el trabajo desde casa no se castigue con una menor cobertura social o con el impedimento para progresar profesionalmente. Más aún, cuando nos encontramos en una era tecnológica.

Por ello, entre las recomendaciones que se les dan a las empresas privadas y públicas, se encuentran las siguientes[19]:

1. Impulsar una iniciativa en donde el trabajo desde casa o *homeoffice* sea un esquema nuevo que se convierta en permanente para todas aquellas actividades en donde se pueda prescindir de la dinámica presencial. Esto demanda una cultura organizacional nueva, en donde haya flexibilidad de horarios, sin que ello se traduzca en una menor posibilidad de desarrollo profesional.

[18] Estudio Comprendiendo el impacto de la pandemia en las mujeres que trabajan, realizado por Deloitte.
[19] https://womenmattermx.com/WM_Nov_final_2.pdf

2. Que se empiece a incentivar a las mujeres trabajadoras por los resultados que den y no por condiciones de esquemas presenciales; es decir, tendrá que haber líderes que las comprendan y reconozcan su doble papel dentro de la sociedad, permitiéndoles estar en programas flexibles en horario.
3. Es de suma importancia generar mecanismos de promoción dentro de las empresas en donde se den reconocimientos tanto a hombres como a mujeres, evitando sesgos por razones de género.

Propuestas

- Es importante llevar a cabo una estrategia para terminar con la precarización laboral, ya que muchas mujeres millennial están recibiendo sueldos que no corresponden a su nivel de preparación y tampoco cuentan con un plan complementario para dar estabilidad a sus finanzas; por ello, es necesario que en las preparatorias y universidades, cada estudiante tome cursos sobre cómo emprender un negocio y que a su vez haya incubadoras y programas de financiamiento blandos.
- Asimismo, es imprescindible que la educación a distancia permita acreditar capacitaciones en los campos de tecnología y nuevas habilidades, a fin de que los estudiantes y profesionistas sean cada vez más versátiles (polivalentes) a fin de que tengan una gran capacidad de adaptación no sólo para desempeñarse dentro de un puesto nacional sino en cualquier parte del mundo.
- Es también necesario que el mercado laboral sea más flexible en cuento a horarios, a fin de que las mujeres puedan armonizar más su vida laboral y su vida profesional. Sin que esto signifique sacrificar sus prestaciones laborales.
- En cuanto a los puestos directivos y de liderazgo, es vital que las mujeres que ocupan esos puestos influyan más en el diseño de una estrategia para que otras mujeres puedan ocupar esos puestos de trabajo sin que ello las lleve a sacrificar su vida personal, olvidándose de otros papeles también importantes como su lugar dentro de una familia.
- Es imprescindible que las mujeres sean tomadas en cuenta aún desde trabajos a distancia, ya que este esquema es muy valioso para nutrir la visión de una empresa o de un centro laboral privado o público.
- En cuanto a los idiomas, es de suma urgencia que se sigan abriendo cursos en línea que capaciten a las mujeres millenial en diferentes idiomas a fin de hacerlas más competitivas a nivel internacional.

- Es necesario que la asesoría financiera empiece desde edades tempranas con la finalidad de dar una visión más amplia sobre cómo una mujer puede ir formando su patrimonio con la finalidad de no sólo invertir en formación académica, sino que ello se traduzca en una forma de vida para alcanzar metas (viajar, tener una casa, un sustento estable, etc).
- Es muy pertinente que en todo momento cada mujer millenial cuente con personas que las inspiren a ser constantes y a fijarse metas que puedan cumplir con la finalidad de no estar compitiendo sólo para tener un status sino que realmente sean líderes con principios que influyan en la sociedad a fin de mejorar su entorno y la vida de quienes les rodean.
- Los grupos interdisciplinarios y mixtos (de hombres y mujeres) son muy útiles para incluir en el plan de acción de una empresa pública o privada, una visión más amplia respecto a las necesidades de hombres y mujeres, es decir, no se trata de homogenizar sino de diferenciar para poder alcanzar una mayor armonía laboral.
- Se debe avanzar en cuanto a las demandas de mujeres que además de trabajar quieren ser mamás ya que es precisamente esa etapa de crianza la que es castigada en el mercado laboral, lo cual es un contrasentido dado el papel que tienen ellas de procreación y responsabilidad familiar y aún laboral.

IX.- Conclusiones y nueva agenda de investigación

A partir de la información proporcionada en el presente documento se puede concluir que existe evidencia de que as mujeres millenial hoy compiten por puestos de liderazgo y además anhelan tener un papel activo dentro del hogar, por lo que su principal demanda es la flexibilidad laboral.

Más aún, en medio de una pandemia por Covid 19 en donde el trabajo para las mujeres se duplicó y ellas necesitan seguir laborando sin sacrificar sus prestaciones sociales y su salario.

La generación de mujeres millennial es única porque es la generación que ha buscado prepararse más y competir por los puestos en donde tradicionalmente sólo eran ocupados por varones; es la generación que además no ha dejado de anhelar el poder armonizar su vida personal o en familia y su vida laboral, siendo esta última un campo de realización complementario para su crecimiento. Es por esto último, que una mujer millennial siempre está buscando aprender nuevas habilidades, ser tomada en cuenta para las decisiones importantes de un centro de trabajo, estar a la vanguardia en conocimiento y herramientas tecnológicas, etc.

Además, lo que se ha observado es que con todos los acontecimientos internacionales y nacionales que les ha tocado vivir o enterarse, las mujeres millennial son personas comprometidas con las causas sociales y con las globales como el cambio climático, es por ello, que, aunque buscan ascender continuamente, también buscan poder tener estabilidad.

Las mujeres millennial compiten por medio de su preparación académica pero también por medio de sus habilidades para poder tomar decisiones dentro de una empresa y más aún, para poder proponer políticas públicas que empoderen a otras mujeres a partir de ir construyendo un piso parejo para mujeres y hombres para que ambos puedan más que competir, complementarse e impulsarse, nutriéndose y retroalimentándose con visiones desde diferentes perspectivas.

A partir de 2025, las mujeres millennial son las que estarán tomando las decisiones más importantes a nivel mundial junto con los hombres que también se encuentren en posiciones de decisiones clave, por ello, es de vital importancia abrir senderos en donde se pueda transitar con igualdad de oportunidades, con un marco legal laboral flexible en donde se tome en cuenta el papel tan importante que tiene una mujer en la crianza, por lo que el periodo que decida ausentarse del mercado laboral con motivo de crianza no debería castigarse dentro de sus semanas cotizadas, sino al contrario, deberían haber condiciones laborales para trabajar a distancia con horarios flexibles sin que ello se traduzca en pérdida de protección social, es decir, se debe acabar con la precariedad laboral en ese sentido.

La nueva agenda de investigación estará centrada en el contraste de la generación millennial con la generación Z, en cuanto a características, intereses y visión a largo plazo.

X.- Bibliografía

ACCENTURE (2016), Alcanzar la equidad: cómo lo digital ayuda a cerrar la brecha de género en el trabajo.

CARABALLO, M.A. (2018), “Las mamás digitales millennials mexicanas”, en Momsdata.com del 1º de junio de 2018, disponible en https://momsdata.com/news/las-mamas-digitales-millennials-mexicanas/

DELOITE (2017), “Las 6 mayores preocupaciones de los Millennials. Encuesta Millennials 2017: buscando estabilidad y oportunidades en un mundo de incertidumbres”. Sexta edición del Informe Millennials elaborado por Deloitte, en https://www2.deloitte.com/es/es/pages/human-capital/articles/6-mayores-preocupaciones-millennials.html

ECONOMÍA HOY (2018), “Millennials, la generación que más buscan empleo por internet”, disponible en https://www.ccmexico.com.mx/blog/noticias/millennials-la-generacion-que-mas-buscan-empleo-por-internet.html

EMPLEO.GOB en ¿Qué buscan las mujeres millennial en un trabajo?, disponible en https://www.empleo.gob.mx/articulo/824/que-buscan-las-mujeres-millennial-en-un-trabajo

GÓMEZ LOVERA, M.A. (2018), “Estas cifras te quitarán el estereotipo que tienes de un “millennial” (Parte 1)”, en Dinero en Imagen del 6 de marzo de 2018, disponible en https://www.dineroenimagen.com/blogs/econ-101/estas-cifras-te-quitaran-el-estereotipo-que-tienes-de-un-millennial-parte-1/96759#:~:text=De%20acuerdo%20con%20los%20datos,mujeres%20y%2048.2%25%20son%20hombres.

MANPOWER GROUP (2020), Las carreras de los Millennials: visión 2020. Datos, cifras y consejos prácticos de los expertos en recursos humanos, 20 p.

RAMÍREZ, C. (2016), “Tres características que diferencian a las Millennials mexicanas”, en El Economista del 13 de abril de 2016, disponible en https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Tres-caracteristicas-que-diferencian-a-las-Millennials-mexicanas--20160413-0178.html

RETAIL EDITORIAL (2016), “Millennials mexicanas, las más emprendedoras de la región”, en Retailers.mx del 21 de junio de 2016, disponible en https://retailers.mx/millennials-mexicanas-las-mas-emprendedoras-de-la-region/

VELÁZQUEZ ROJAS, K.G. y N.L. BRISEÑO AGUIRRE (2019), “Desafíos que enfrentan las mujeres millennials para acceder a puestos de liderazgo”, en XXIV Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, 9 - 11 de octubre de 2019, Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Nacional Autónoma de México, México.

Sitios web

http://www.anuies.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior

https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/

https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Tabulados