

There are no translations available.

## **Circular 2362-2022**

**Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre el talento laboral en fuga.**

**El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 9 de noviembre del 2022, publicado en el diario “El Economista”.**

## **Talento en fuga: Renuncia de mujeres en puestos ejecutivos duplica la cifra de ascensos**

“Las empresas tienen un nuevo problema de tubería. Las mujeres líderes están dejando sus empresas a la tasa más alta que jamás hayamos visto, y a una tasa mucho más alta que los líderes hombres”, advierte la consultora McKinsey en un nuevo informe. De acuerdo con la investigación de la firma, dos **mujeres en puesto de liderazgo** renuncian por cada una que logra ascender a ese nivel.

Por octavo año consecutivo, la investigación de la firma muestra que las empresas mantienen un peldaño roto que impide a las mujeres ascender a los puestos gerenciales. Por cada 100 hombres que son promovidos a un nivel de entrada en posiciones gerenciales, sólo 87 mujeres logran estos ascensos. Pero este año, las compañías tienen un nuevo desafío: la permanencia de las trabajadoras que lograron [romper con el techo de cristal](#) .

Fátima Masse, coordinadora de Sociedad Incluyente del Instituto Mexicano para la Competitividad (Imco), considera que esta **fuga de talento femenino** en puestos de liderazgo se vincula con el diseño de las posiciones, es decir, los trabajos en estos niveles no suelen

estar diseñados para las mujeres.

“No es como que los puestos deban tener un perfil muy adecuado, pero hay una razón por las que **muchas mujeres se ven desalentadas** de tomar promociones o de trabajar en ciertas ocupaciones y es que son incompatibles con la realidad que viven y no es falta de aspiración, sino una incompatibilidad real. Esto se combina con esta mayor necesidad de bienestar que nos quedó después de la pandemia”, expone la especialista.

A principios de este año, un estudio de Qualtrics alertó sobre este fenómeno. El reporte de *Tendencias en la experiencia del empleado 2022* evidenció una disminución en el interés de las mujeres en puestos de toma de decisiones en [permanecer en sus empresas](#).

Aunque el análisis de McKinsey está acotado al mercado laboral de Estados Unidos. Para Fátima Masse, la **falta de posiciones directivas** diseñadas para el talento femenino es un fenómeno que también se observa en nuestro país.

De acuerdo con la investigación de la firma, la **fuerza laboral femenina** en puestos de liderazgo renuncia por factores como las microagresiones (más tendencia a percibir que no están calificadas para el puesto, por ejemplo), las sobrecargas de trabajo y el bajo reconocimiento, así como por un deseo de flexibilidad laboral y compromiso con el bienestar de los empleados.

“La permanencia es clave en toda la estructura, porque si quieres pensar en la posibilidad de que las mujeres vayan creciendo, es importante que se considere desde el **punto de entrada**, donde vemos que en su mayoría hay paridad”, apunta Fátima Masse.

Para Aideé Zamorano, fundadora de Mamá Godín, el gran desafío en México sigue focalizado en la incorporación de mujeres al mercado laboral. Sin embargo, el estudio *Women in the Workplace 2022* de McKinsey muestra que hasta en las economías más avanzadas, la [fuerza laboral femenina no ha superado las barreras](#) tanto para el ingreso como para la permanencia en las empresas.

“En México nuestras propias leyes nos ponen el piso muy disparate a las mujeres, sobre todo cuando decidimos convertirnos en mamás. Una de las soluciones que veo es la [falta de un sistema nacional de cuidados](#) para que todas las personas participemos en los cuidados de infancia, personas adultas mayores o con discapacidad, porque si revisamos la historia, estas tareas de cuidado son las que han caído en las mujeres y las que no permiten participar en el mundo laboral”, señala la especialista.

Los datos del ranking de Mamá Godín 2022 evidencian que sólo el **8% de las empresas en México** tiene al menos el 50% de representación femenina en puestos de liderazgo. “Las mujeres se quedan en la entrada, te abren la puerta, pero te quedas en el pasillo, en las posiciones de *staff* o de contribución personal, pero cuando analizas los organigramas de las empresas que están en la lista, ves cómo va cayendo la representación de las mujeres en los niveles más altos”, comparte.

## ¿Cuáles son las tareas pendientes?

McKinsey les recomienda a las empresas fortalecer pilares como el trabajo remoto, el desarrollo de líderes que promuevan el respeto y la inclusión, e implementar beneficios y políticas que fomenten tanto el ingreso como la **permanencia de las mujeres** en el mercado laboral.

“Para lograr un progreso significativo y sostenible hacia la **igualdad de género**, las empresas deben considerar centrarse en dos objetivos generales: lograr que más mujeres ocupen puestos de liderazgo y retener a las mujeres líderes que ya tienen. Eso requerirá ir más allá de las prácticas comunes. Las empresas con una mejor representación de mujeres, especialmente mujeres de color, van más allá”, subraya la firma en su investigación.

Desde la perspectiva de Fátima Masse, un punto importante que se debe fortalecer es que los empleadores vean el **beneficio de sumar a más mujeres**. “Hoy se ve como una agenda a la

que ceden por presiones, pero se asume como un tema de responsabilidad social y se hacen cosas para dar un palomeo”.

Pese a que la capacitación en materia de género es importante, no son acciones suficientes, señala la especialista. “Pero si estás convencido de que te conviene tener a más mujeres en **la toma de decisiones**

, lo que necesitas es entender primero cómo estás. Si el nivel gerencial es la principal coladera y sabes qué sucede por la maternidad, por ejemplo, entonces tienes qué reflexionar en qué se puede hacer”.

En la opinión de Aideé Zamorano, el sistema nacional de cuidados y el incremento en los **permisos de paternidad**

intransferibles son acciones que pueden impulsar la incorporación y permanencia de más talento femenino en las empresas.

Por otra parte, los centros de trabajo tienen que innovar, considera la especialista. “Se vale ir más allá de lo que dicta la **Ley Federal del Trabajo**, que hoy tiene muchos huecos. Se vale que desde el sector privado también innovemos y pensemos en qué prestaciones se les puede ofrecer a sus empleadas y empleados que les permitan participar en la escalera corporativa, pero también combinar el trabajo con la esfera personal”.

**“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”**