

‘Millennials’ viven peor escenario laboral que hace 30 años



Los mexicanos entre 18 y 34 años se enfrentan a un escenario más desfavorable que sus padres cuando tenían su edad, hace unos 30 años. Salarios menos competitivos y oportunidades de trabajo más reñidas caracterizan el entorno laboral que enfrentan la generación *millennial*, dicen especialistas en economía y recursos humanos.

Los jóvenes, a diferencia de lo que vivieron sus padres, encuentran que [su empleo no es suficiente para tener un buen nivel de vida.](#)

De ahí que un primer reto es estar en dos o tres proyectos a la vez para generar mejores ingresos, comentó el director de la licenciatura en Administración Financiera en el Tec de Monterrey, Santa Fe, Oliver Ambá.

Esta generación podrá no estar percibiendo más ingresos que sus padres, o no mucho más. Entre 2009 y 2013 los jóvenes entre 18 y 34 ganaron alrededor de 33,883 dólares al año, comparado con 35,000 que percibía un profesionista en 1980, según un informe publicado por la Oficina de Censo y Estadística de Estados Unidos.

En México, el salario recibido por una persona sin instrucción en 1976 equivale a la percepción actual de un profesionista, de acuerdo con datos del Observatorio de Salarios Mínimos de la Universidad Iberoamericana en Puebla.

En la década de los 70 el salario mínimo oscilaba en 82.74 pesos, valorando la inflación, equivaldrá a ganar hoy 10,800 pesos, estima Miguel Reyes, director del Observatorio de Salarios Mínimos. Pero en 1976 se trataba de personas sin mayor instrucción, actualmente requieres como [mínimo estudiar la universidad para ganar el equivalente a cuatro salarios mínimos, alrededor de 8,906 pesos.](#)

“Esto habla de la pérdida de poder adquisitivo, pero también de un gran problema para los profesionistas porque con ese salario no cubren sus necesidades”, añadió el director.

Además, para tener un sueldo de 10,000 pesos el salario tendrá que haber aumentado 1.5% por encima de la inflación en los últimos 38 años.

El *millennial* enfrenta menos oportunidades de desempeño por una marcada explosión profesional, pero no sucedió lo mismo con las ofertas laborales, mencionó el investigador de la Universidad Iberoamericana, Carlos Muñoz.

En 1950 la población de licenciatura no llegaba a 30,000 estudiantes, a finales de los 60 la matrícula se fue a 75,000, hoy a más de 3 millones 500 mil jóvenes buscando empleo, según la ANUIES.

Si a partir de 1990 sólo existe un trabajo de nivel profesional disponible por cada cuatro egresados, mientras en los 60 se daban tres plazas por un egresado, eso habla de la dificultad donde se mueve un profesionista, expresó Izquierdo.

La visión no es del todo negativa, la directora general de Kelly Services México, Griselda Hernández, puntualizó que aunque los jóvenes están en un mercado más competido, pertenecen a una generación con mayor formación educativa que las anteriores y maneja otras habilidades que son muy valoradas por las organizaciones, como el dominio tecnológico y su capacidad de adaptación.

Entre un salario con menos poder adquisitivo y más demanda, son tres las razones por las cuales el *millennial* la tiene 'más compleja' que sus padres:

1. Un trabajo, no es suficiente.

Quien se contrata en una Época de recesión económica puede ganar hasta un 9% menos durante 15 años de trayectoria, según estimaciones de la firma PwC en el informe Next Gen sobre *millennials*. Esa generación de personas (1978 y principios del 2000) nació y ha vivido en la crisis. La solidez de sus padres, respecto a hacer patrimonio con un solo empleo, ya no existe.

Tienen que estar en varios proyectos e incluso independizarse, porque quizá su sueldo fijo no da para los gastos diarios, comentó Oliver Ambá. "En México es darte cuenta que el milagro económico benefició a los *baby boomers*, no tanto a los actuales profesionistas", dijo

2. Adiós grandes salarios (base).

Griselda Hernández, de Kelly Services México, explicó que los *millennials* no necesariamente ganan menos que sus padres, cuando eran jóvenes, pero sí pueden olvidarse de los grandes sueldos "base" que sus papás disfrutaron. Hoy las empresas se enfocan en bonos, en crear una compensación flexible (préstamo de auto, seguros, etcétera) pero con base en resultados. Si no demuestras por que debes ganar más, no esperes grandes aumentos, comenta la directora.

3. Invertir más en preparación.

El *millennial* no puede darse el lujo de pensar que con una carrera universitaria será suficiente para que la organización facilite plan de carrera y pueda permanecer años en el lugar de trabajo, eso era para los padres. Las organizaciones priorizarán la especialidad para invertir en una persona, son muchos buscando una oportunidad y hay que garantizar en quién se invierte, puntualizó Oliver Ambá.

Publicado: Lunes, 26 de enero de 2015 a las 06:02:00

Por: Ivonne Vargas

© 2006 DERECHOS RESERVADOS EXPANSIÓN, S.A. DE C.V.