



Millennials y generación Z priorizan el balance entre vida personal y familiar

Los jóvenes no quieren ser jefes: “No estamos dispuestos a dar la vida por el trabajo”

La tendencia, que ya se ha visto en el mundo y también en Chile, tiene varias causas, entre ellas la falta de tiempo libre y exceso de responsabilidades de una jefatura, así como el poco aumento salarial que implica.

MANUEL HERNÁNDEZ

¿Qué es el éxito profesional? Dependiendo de a quién se le pregunte, puede ser obtener un buen trabajo, ascender hasta asumir una posición directiva y tener un buen sueldo. Pero las generaciones más jóvenes, o al menos una parte, ya no tienen todas esas aspiraciones y prefieren optar por cargos profesionales a asumir una jefatura.

Rebecca Fuentes (26) estudió Ciencias Políticas y trabaja en una consultora. Aunque lleva un par de meses en este nuevo trabajo, reconoce que no tiene interés en asumir desafíos profesionales que le exijan estar disponible a cualquier hora: “No vale la pena. ¿Para qué te vas a sacrificar tanto por algo que te desgasta, que no te retribuye ni económica ni laboralmente?”. Ella forma parte de la generación Z (nacidos entre 1997 y 2012) y sospecha que su desinterés es un tema generacional: “No estamos dispuestos a dar la vida por el trabajo. Creo que nos tocó ver a nuestros papás dedicándole demasiado tiempo al trabajo y viendo muy pocas retribuciones y por eso creo que ya es algo que uno no va a hacer”.

La consultora Roger Walter realizó un estudio sobre cómo la generación Z está “dejando de lado conscientemente y evitando los estresantes puestos de gestión intermedia”. Según los resultados, el 72% de la generación más joven de trabajadores dice que preferiría progresar en un puesto como trabajador, que llegar a un cargo



Tener tiempo para sus pasatiempos es una de las prioridades de los jóvenes. Por eso, si las jefaturas no representan un aumento de sueldo significativo, prefieren cargos que no demanden tanta dedicación.

Cambiarse de trabajo

Rebecca Fuentes (26) afirma que este desinterés por llegar a ser jefa tiene relación con la precarización laboral y detalla que se ha cambiado varias veces de trabajo porque de esta forma es más sencillo asumir nuevos cargos (sin ser jefa) y negociar un mejor sueldo: “No es que me gusta cambiarme de pega, sino que me cambio porque es la manera que tengo para poder escalar, buscando un lugar donde realmente uno sienta que lo valoran laboralmente y que se retribuye la parte económica”. De hecho, la *head of Research* de Buk, Lesley Warren, afirma que en países como Estados Unidos esta tendencia es evidente: “En general, el cambio de trabajo significa un mayor aumento de ingresos para la persona versus quedarse en la misma empresa. Queremos estudiarlo en Chile, pero sí es algo que ocurre”.

intermedio.

María Valentina Gómez (30), quien trabaja remoto hace cuatro años como diseñadora gráfica de una *startup*, cuenta que asumir una jefatura no le presentó ningún beneficio: “Desde que cumplí el año contratada, se me otorgó el cargo de *manager*, que era un cargo falso porque evidentemente yo era la única persona de mi departa-

mento”. Pese a eso, reconoce que no está interesada en tomar más responsabilidades “que involucren demasiado de mi tiempo y mi creatividad, que está totalmente dedicada a la empresa y me suele afectar bastante porque me deja cansada de ideas para proyectos personales”.

Sobre asumir el liderazgo de un equipo, dice: “Quizás más adelante,

en otro trabajo o en un área más corporativa donde ese crecimiento me permita escalar y vea la remuneración económica de todo el esfuerzo que estoy entregando y mi tiempo”.

Flexibilidad y equilibrio

Esta tendencia ya es reconocible en Chile. Según datos de Buk, una plataforma para la gestión de personas, los *millennials* (nacidos entre 1981 y 1996) y la generación Z tienden a priorizar aspectos como las oportunidades de crecimiento profesional (47% y 44%, respectivamente) y la flexibilidad laboral (30% y 25%) al aceptar un trabajo, y afirman que estas preferencias reflejan una búsqueda de equilibrio entre el desarrollo profesional y el bienestar personal. De hecho, al analizar las razones de renuncia, los datos de Buk reflejan que ambas generaciones mencionan la falta de oportunidades de desarrollo (37% y 41%, respectivamente) y la baja flexibilidad laboral

(27% y 25%) como factores clave.

Lesley Warren, *head of Research* de Buk, dice que “son razones muy preponderantes para renunciar a sus trabajos. Para ellos el trabajo no es solamente un ingreso. Buscan crecimiento profesional, pero al mismo nivel está la flexibilidad y el equilibrio que priorizan, como su bienestar”. Y detalla que por eso estas generaciones “tienen un menor nivel de compromiso que las generaciones mayores. Su compromiso y lealtad están condicionados con la relevancia que tengan los proyectos y cuán alineados está el propósito personal con los de la organización”.

Con todo eso, Warren concluye: “(Las empresas) Van a tener que incluir la efectividad, el aprendizaje y el bienestar como planes estratégicos para poder atraer al buen talento y también al sistema”.

Pablo Castillo (32) es ingeniero mecánico. Cuenta que en su empresa se abrió una posibilidad para ser supervisor en otro departamento. Participó del proceso de entrevistas y le ofrecieron el cargo, pero notó que las condiciones laborales no le favorecían: “Todo el reto laboral estaba, pero el sueldo no. Además, yo tenía trabajo híbrido y ahora era 100% presencial. Por eso decidí rechazarlo”.

Elisa Ansoleaga, directora de Investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad Diego Portales, explica que es complejo hacer “una distinción tan fuerte entre las generaciones”. Sin embargo, reconoce que si bien hay cada vez más jóvenes en jefaturas, “también es plausible que varios de ellos no quieran asumir cargos directivos porque el nivel de dedicación temporal que requiere asumir la responsabilidad de un cargo directivo puede ser mayor que lo que implicaría estar en un cargo profesional”.

Ansoleaga concluye que “las personas jóvenes, en relación al mundo del trabajo, tienen mucho más claro sus derechos respecto de su vida laboral, y cuidan con mucho recelo los límites, o al menos así lo intentan, entre la vida laboral y personal”.

CREATIVES COMMONS