

La arquitecta Susana Campos dirige un equipo de 18 personas: ¿cómo impone liderazgo?

# Gerentes sub 35 cuentan cómo es ser jefe de gente mucho mayor

**Nuevas generaciones "saben leer el mercado", afirma experta en RR.HH.**

BANYELIZ MUÑOZ

La generación entre 28 y 35 años ha estado obligada a adaptarse rápido a los cambios tecnológicos y las formas de trabajar. Muchos, además, suman hitos en su currículum: idiomas, MBA y diplomados. Karina Pérez, directora asociada de la consultora Robert Half Chile, explica que hoy muchas firmas "jóvenes" prefieren este perfil etario: se pueden alinear más rápido a su cultura, forma de trabajo y perfil de los equipos.

Una segunda razón, añade, es que muchos profesionales jóvenes son flexibles a la nueva "cultura de startups", donde hay que acostumbrarse a ejercer multiplicidad de roles: programar, armar turnos de trabajo, reclutar talento y si es necesario atender el call center.

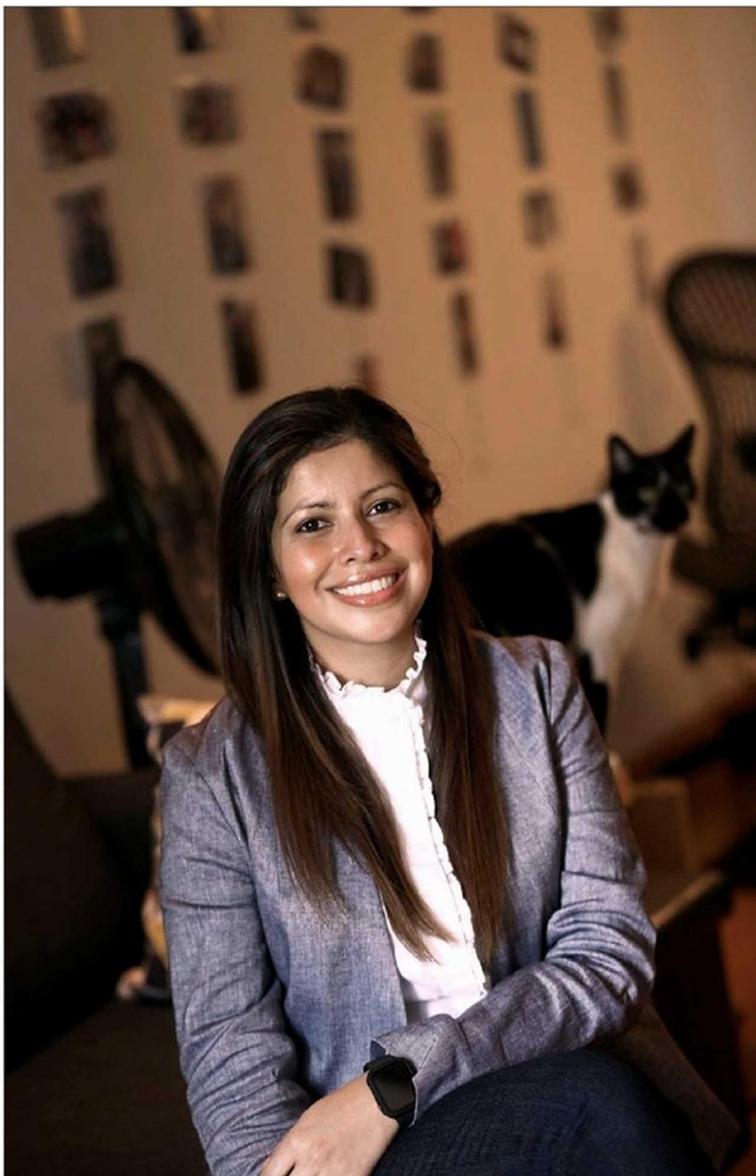
Alejandra Cruzat, executive manager de Michael Page, dice que estas generaciones nacieron "más enchufadas" con la tecnología. "Y además tienen mayor conexión con la audiencia: saben leer el mercado", asegura.

## Sumó conocimientos

Felipe Alomar (35), ingeniero ambiental de la Universidad Viña del Mar, partió como avión apenas egresó. Casi sin experiencia postuló a la multinacional Unilever; tras sortear procesos de selección, fue contratado como subgerente de Planificación (*supply planner manager assistant*). Tenía apenas 25 años y estaba a cargo de cuatro personas; ahí duró dos años. Luego partió a la empresa Patagonia como director de Operaciones y Logística, donde estuvo más de cuatro años; en paralelo, cursó un MBA en la Universidad Adolfo Ibáñez. "No había estudiado ninguna carrera relacionada con el ámbito de negocios: sabía que el MBA era un trampolín para tomar un cargo de mayor relevancia y responsabilidad", afirma.

Y así fue: en marzo pasado asumió la gerencia general de Clínica Belenus. "Llegué a través de un proceso de selección. Estoy a cargo de todas las áreas -médica, finanzas, marketing, operaciones- y lidero un modelo de negocios de 30 clínicas a lo largo del país. Tengo que estar pendiente de todo lo que pase al interior de la organización", describe.

-¿Por qué cree que la empresa apostó por usted?



Susana Campos (35), subgerenta de desarrollo en una firma de energía.

-Creo que por mi experiencia y las ganas de querer generar cambios. El modelo médico debe apostar a cambios a cargo de gente con nuevas ideas y ganas de desarrollarlas al corto plazo.

## Logro de objetivos

La arquitecta salvadoreña Susana Campos (35) ha hecho una carrera meteórica. Instalada en Chile desde 2016, partió como ingeniera de proyectos en Verano Capital, ascendió a coordinadora y luego a directora de proyectos. Más tarde la contrataron como subgerenta

de Desarrollo de Solek, firma también vinculada a las energías.

Su valor agregado, dice, es ser una de las pocas arquitectas del mercado especializada en la elaboración de planos arquitectónicos vinculados a este rubro. "La mentalidad de estas generaciones viene enfocada en el logro de objetivos. Queremos hacerlo de manera intensa; nos moldeamos más fácil a todo y tratamos de no complejizar los problemas a los que nos enfrentamos. Antes todo era bajo una estructura rígida", plantea.

» "Sabía que el MBA era un trampolín para tomar un cargo de mayor relevancia"

Felipe Alomar (35)

## Estudiante y gerente

Jordán Vallejos (30) está en el último año de Ingeniería Industrial en la Universidad Mayor y ya es gerente general de una importante firma alemana de logística. Partió a los 26 años como freelance en esa empresa y a los tres meses lo contrataron. Una gran ayuda, cuenta, es que fue casi la mano derecha de su anterior jefe; él lo formó en aspectos esenciales de la empresa.

Una vez que su mentor dejó la compañía, su sucesor fue Vallejos, dado todo lo que conocía del trabajo. "Creo que muchas compañías prefieren perfiles más jóvenes porque tienen un costo muy diferenciado al darle la oportunidad: no son tan caros. Además, nosotros nos adaptamos más rápido al cambio", resume.

## Ser un jefe joven

Felipe Alomar cuenta que el equipo que lidera en promedio está sobre los 40 años. "La experiencia que tienen ayuda muchísimo. Uno tiene la responsabilidad de validarse -en base a hechos, experiencia y la toma de decisiones- para que confíen en el liderazgo de uno". ¿Y cómo lo hace? "El desafío de nuestra generación es mostrar el fin último de una estrategia que uno quiere liderar. Por ejemplo, el trabajo remoto. A esa generación le genera un choque; hay que explicar que ese tipo de trabajo, independiente de la pandemia, es una realidad a la que nos tenemos que adaptar. Los empujo que sean parte de este cambio tecnológico, y cultural dentro de la empresa".

En el caso de Susana Campos, su equipo de 18 personas está integrado por siete mayores de 35 años. "No me pongo de manera autoritaria a dar órdenes, sino que trabajo en conjunto con ellos. Los integro en la toma de decisiones, de manera que ellos aporten con su expertise y lleguemos a un punto en común. Con esa visión trato de evitar que se sientan pasados a llevar o no valorados por su experiencia. En conjunto llegamos al objetivo común de la empresa".