

Más horas. Más tareas. Más presión. Nada de eso compensa tener menos tiempo libre y menos libertad en la oficina. Ni siquiera ver más ceros en el cheque a fin de mes. Según una encuesta internacional, sólo unos pocos buscan un ascenso.

TEXTO: **Andrea Pérez Millas** ILUSTRACIÓN: **Alberto Aragón**

¿Por qué hoy menos personas quieren ser jefes?

QUÍZAS sea culpa de Michael Scott. El papel de Steve Carell en la serie *The Office*, de NBC, es el mejor ejemplo de un jefe insostenible. Como si ya no fuera suficientemente triste trabajar en una distribuidora de papel en Pensilvania, o al menos en Dunder Mifflin, los subordinados de Scott tienen que lidiar con un jefe incompetente, insosteniblemente absorbente y patéticamente dependiente de su equipo, creyendo que con ellos puede reemplazar una familia ausente.

O quizás sea culpa de Bert Cooper. En la serie *Mad Men*, es lo opuesto al otro copropietario de la agencia SterlingCooper: lejano, indiferente y excéntricamente nipón. Amante de la cultura japonesa, obliga a todos a sacarse los zapatos cuando entran a su oficina, pero no tolera las costumbres del resto. Menos si son fumar o mascar chicle.

Quizás sea culpa de ellos, o de quienes pasan tanto tiempo viendo series como *The Office* y *Mad Men* y detestando a los mandamases. Pero independiente del motivo y de los referentes, las cifras de la multinacional especialista en recursos humanos Randstad dan un veredicto unánime: hoy, pocos quieren ser jefes.

La empresa, en conjunto con dos consultoras internacionales, encuestó a más de 23 mil personas en 25 países sobre sus expectativas laborales. Y la mayoría prefiere quedarse donde está. En Japón, por ejemplo, sólo un 9% está "altamente concentrado en conseguir un ascenso"; en Suecia apenas un 4% y en España, un 14%.

"Efectivamente, se observa una tendencia

a que las personas no quieren ser jefes", dice Cynthia Segovia, psicóloga laboral de la Universidad Andrés Bello. Según ella, puede deberse al concepto erróneo y arcaico de los cargos de alto rango: "Antes, ser jefe era un concepto de mando, contratado para dar órdenes, orientado más a la tarea que a las personas. Así, se utiliza el poder del cargo para validarse e inspirar temor en los trabajadores". Y claro: a pocos les gusta ser esa persona del equipo de la que todos hablan a sus espaldas.

Pero esa es sólo una arista de cómo se ven los cargos de alto rango. La antigua. Aunque la nueva, por lo visto, tampoco hace que sea muy atractivo estar al mando. Según Segovia, las jefaturas encajadas únicamente a los resultados dieron paso al concepto de "líder", alguien que se preocupe tanto de las cifras como de las personas. Alguien que sea experto en su área, empático y capaz de escuchar y motivar a su equipo. Y hacer todo eso, no es fácil.

Más tareas van de la mano con más expectativas. Es obvio. "Y no todos se sienten capaces de asumir un riesgo así, ya que a la larga, si no lo hacen bien pueden perder sus empleos", explica Segovia. Los cargos de alto rango incluyen otra proporción ingrata: entre más riesgos, más inestabilidad, lo que equivale también a mayor estrés.

Trampolines, no pedestales

Pero el rechazo a tener cargos de mayor peso no se debe sólo a lo que estos implican. También a lo que las nuevas generaciones que ingresan al mercado laboral quieren. Y

eso, según Guillermo Gabler, siquiatra de la Clínica Alemana, es usar sus puestos como trampolines entre el último y el siguiente. Para tener varios trabajos distintos. "Se relaciona con la falta de compromiso de los trabajadores: ya nadie busca trabajar 20 años en una empresa", explica.

Contrarias a sus abuelos, las nuevas generaciones no quieren desempeñarse en un solo lugar durante toda su carrera. "Muchas veces no existe el sentido de carrera funcionaria", comenta el siquiatra de la Alemana. La idea es ir acumulando y replicando experiencia en varios lugares, lo que impediría escalar posiciones en una misma empresa.

Según María Angélica Zulic, gerenta general del sitio Laborum.com, la permanencia en un mismo lugar de trabajo en las nuevas generaciones no pasa de los dos años. Pero no es por capricho: "Ellos tienen muy presente la idea de estudiar afuera, viajar —explica—, y entre los requisitos les piden una formación integral. Por eso buscan trabajar en distintas áreas de su carrera".

Mirando tanto hacia el extranjero, es paradójico que en Chile la situación sea contraria a la de los 25 países —entre ellos, Argentina y México— considerados por Randstad. Según una investigación de Laborum.com, el 65% de los encuestados, todos con títulos profesionales o de carreras técnicas, quiere ser jefe (**ver recuadro**). Al revés de los países a los que los chilenos aspiran viajar para especializarse, para tratar de entender cómo lo hacen ellos y replicarlo acá.

Pocos líderes

La visión que predomina globalmente es que no hay apuro. Y que no todo es trabajo. "En Europa, las personas de 50 años están en la plenitud de su carrera, son muy productivas y están más comprometidas con la empresa", explica Zulic. "Acá, la vida se te acaba a los 45. Ese es el miedo que te meten y vivimos apurados".

Mientras en Chile "hay un tema con el exitismo rápido y el cumplimiento de objetivos cortoplacistas", según la gerenta general de Laborum, la perspectiva mundial apunta hacia el lado contrario.

Segovia, la psicóloga de la U. Andrés Bello, explica la lógica del fenómeno a nivel global. Porque por más que la gente se esté casando más tarde, esté teniendo menos hijos y sea más reacia a cumplir con cualquier patrón considerado obligatorio para las generaciones anteriores, el éxito laboral no significa lo mismo para ella. No radica en ser jefe. Sabe que eso implica un alto costo personal y, a diferencia de lo que ocurre en Chile, no se traduce necesariamente en un mejor sueldo.

"Existe una mayor necesidad de priorizar la calidad de vida como un aspecto importante para el desarrollo de las personas", dice Segovia, a lo que se suma una alta satisfacción con sus trabajos actuales. Esos que, por tener menos responsabilidades, tienen menos costos. Y menos riesgos. "Si ya han visto cómo lo han hecho los demás, por autocuidado las personas podrían preferir ser uno más del equipo", dice Pilar Bustamante, psicóloga de la Clínica Santa María.

Es válido: querer tener más tiempo libre,

