

NEGOCIOS

El tiempo libre gana puestos entre las prioridades de los ejecutivos

Las maratónicas jornadas diarias empiezan a quedar demodé entre los gerentes de las grandes empresas. Ahora valoran más el tiempo libre y estar con la familia. Uno de sus logros es una semana extra de vacaciones y que, cuando se cambian de trabajo, exigen que les mantengan esta prerrogativa.

Jorge English

30/01/2005 00:00



EN CHILE, REPUTADO como el país donde más horas se trabaja, estar 15 horas en la oficina está dejando de ser un motivo de orgullo entre los gerentes de la primera línea. Hoy valoran más el tiempo destinado a la familia, los deportes e, incluso, el ocio.

Según el director ejecutivo de Spencer Stuart Chile, Alfonso Mujica, es cada vez más frecuente que los ejecutivos tentados a cambiarse de compañía pregunten cuántas horas se trabaja en esa empresa y, si la carga resulta muy alta, se niegan al cambio, aun a costa de perder la posibilidad de ganar más. Hasta asegura haber constatado la misma actitud entre gente recién salida de la universidad, quienes a pesar de estar fuera del mercado, evitan emplearse en lugares que les exijan maratones laborales cada jornada.

Sin embargo, lo que ya no se transa son las vacaciones de un mes. O mejor dicho, eso es precisamente lo que al instante de negociar figura entre las prioridades.

La semana extra

Un ejecutivo *top* probablemente ya habrá obtenido cuatro semanas de descanso en lugar de los tradicionales 15 días hábiles y, si tiene una oferta laboral, una condición básica será la mantención de dicha prerrogativa, aun cuando en la

empresa interesada impere una cultura corporativa distinta. Y si todavía no ha logrado extender su feriado, aprovecha de colocarlo como un requisito cuando recibe el llamado.

"Los altos gerentes están negociando más días de vacaciones que las legales, adquiriendo esta variable una importancia relativa mayor, incluso respecto de la renta, en los casos en que ésta es lo suficientemente alta", acota Alejandra Aranda, de la empresa de *head hunting* Humanitas Executive Search. Claro, se trata de individuos -acota- con una trayectoria llena de logros, considerados escasos por el mercado, que han llegado a la madurez de su vida profesional y personal, y que tienen el tema salarial resuelto.

Estudios de rentas han mostrado que los gerentes generales de los grupos económicos reciben en promedio cerca de \$ 18 millones mensuales, y en las empresas grandes el rango va de los \$ 8 millones al mes hasta unos \$ 12 millones, dependiendo del sector de negocios donde se desempeñen (hoy por hoy, los mejores pagados son los de telecomunicaciones y los del *retail*). A ese nivel (incluyendo a gerentes divisionales corporativos, de las áreas financieras o comerciales) más que el sueldo, lo que hace la diferencia es la semana extra de feriado y tener la libertad de distribuir como le parezca ese mayor tiempo libre, siempre en función, sí, de las necesidades de la empresa. Los expertos dicen que para un profesional emergente, en cambio, la prioridad es alcanzar una mayor renta.

¿Bonos por utilidades, premios por la buena *performance* de su área? Esas son batallas ya ganadas, lo que importa, además de las vacaciones, son los ingresos extra en función de otro tipo de resultados, como la ganancia patrimonial que anote la empresa desde que el ejecutivo entra a la compañía, dineros que reemplazan a los *stock options* de otras plazas y que se dan por diferido.

Un entrevistado cuenta de una persona que dio el salto a una gerencia general desde una de administración y finanzas de una firma grande, exigiendo que le respetasen las cuatro semanas de vacaciones que tenía y poder utilizarlas a discreción. Se las aceptaron. Y un antiguo gerente que se convirtió en asesor y consultor de empresas fue tentado por una gran corporación para volver a las trincheras. Rechazó la invitación: privilegió los mayores grados de libertad. Después de todo, ya tenía tranquilidad económica y no necesitaba volver a la primera línea de los negocios.

Cultura del trabajo

El horario depende fundamentalmente de la cultura corporativa de la empresa. De ahí que el ejemplo de los jefes sea fundamental. Esto implica que si se van tarde, sus subordinados también lo harán.

"El modelo de los jefes es muy fuerte. Y si el gerente general o el dueño es trabajólico, se tiene una empresa trabajólica. Esto puede generar beneficios, pero también tiene sus costos: pérdida de talentos, aumento de la rotación de personal, mayores costos de entrenamiento", asevera José Manuel Manzano, gerente corporativo de Recursos Humanos del Banco Santander Santiago.

El subgerente de relaciones laborales de Telefónica CTC Chile, Eduardo Andina, es de los que quieren dar el ejemplo.

"No me gusta ni me gustaría que alguien se quede después de la hora porque yo me quedé", afirma. Añade que está en una lucha personal, independientemente de la ley, de irse más temprano. "Venía con un exceso de trabajo, hasta los fines de semana. Ya no, en general estoy yéndome más temprano y me estoy conectando menos en casa".

La calidad de vida ha pasado a ser un tema entre los ejecutivos, relacionado con la inteligencia emocional. "Debemos rescatar nuestros tiempos personales, es un frente que debemos pulir. Si nos seguimos degradando, vamos

deshumanizando la empresa, lo que no significa que la hagamos menos eficiente. Es una sana mezcla la que hay que tener: ejecutivos eficientes con sus tiempos personales también a disposición, y creo que eso, con perseverancia, se puede lograr", señala.

De todas maneras, en el mercado local aún predomina la mirada de que quien más tarde se va "es el más comprometido". Son las multinacionales las que han importado la cultura del mérito: valorar la eficiencia, hacer bien las funciones, independientemente de irse más tarde o no.

Manzano cuenta que hace unos años el banco detectó que la gente estaba conforme con las compensaciones, los beneficios y los liderazgos dentro de la organización. Pero había una crítica: era a costa de estar demasiadas horas en el banco. La entidad, por eso, rebajó la jornada hace dos años a las mismas 45 horas semanales que desde el 1 de enero son legales para todas las empresas de Chile. El resultado fue una ganancia de la productividad. Ahora el Santander Santiago decidió recortar aún más el horario: desde el lunes 17 son 42,5 las horas semanales de trabajo.

Acá es una tendencia incipiente que empieza a ser aceptada por las empresas "incluso como un mecanismo de atracción al mas alto nivel (no todo es renta), ya que priorizan el cumplimiento de objetivos por sobre la acumulación de horas hombre en la oficina", dice Alejandra Aranda.

La recuperación económica ayuda a negociar

Cuando el crecimiento de la economía alcanza una velocidad de crucero, como parece ocurrir con la chilena, las altas administraciones empiezan a sentirse menos presionadas y maximizan sus horas de asueto. Alfonso Mujica observa que esto ya está ocurriendo, a diferencia de un año atrás, cuando el panorama aún se mostraba incierto. El despegue tiene otra derivada positiva: como aumenta la demanda por ejecutivos experimentados, y los profesionales de primer nivel son un bien escaso, mejoran las condiciones para negociar no sólo renta, también más tiempo libre.

Además, están apareciendo las herramientas para solucionar el problema, como las cada día más en boga jornadas flexibles, en un esquema casa-oficina (*home office*) que permite al ejecutivo usar las tecnologías actuales y la integración de los negocios para manejar a distancia sus responsabilidades.

Fuente: Negocios de La Tercera, 30 de enero de 2005