

# El 68% de la Generación Z evita puestos de liderazgo para priorizar su salud mental

Por el Staff de El Inversionista

*Los jóvenes actuales aplican la premisa de "trabajar para vivir y no vivir para trabajar"*

El concepto tradicional de éxito laboral, basado en escalar peldaños corporativos y acumular títulos de jefatura, atraviesa una transformación profunda. La Generación Z, integrada por jóvenes nacidos entre 1995 y 2009, impulsa una filosofía denominada minimalismo profesional. Esta tendencia propone que el empleo sea una herramienta para financiar la vida y no el núcleo de la identidad personal. A través de este enfoque, las nuevas fuerzas laborales buscan proteger su bienestar emocional, establecer límites estrictos en sus horarios y priorizar el crecimiento horizontal sobre la presión de los puestos directivos. Para los jóvenes que hoy ingresan al mercado, la identidad ya no se define por el cargo que aparece en una tarjeta de presentación. Los datos recopilados sobre esta tendencia

indican que el empleo dejó de ser el "centro del universo". Según diversos estudios sobre comportamiento laboral juvenil, existe un rechazo marcado hacia la idea de sacrificar la vida personal por una empresa. Esta visión rompe con los paradigmas de las generaciones anteriores, quienes vinculaban el éxito con las posesiones materiales y la permanencia incondicional en una organización. Hoy, el minimalismo laboral se basa en eliminar cualquier actividad o compromiso que no aporte un beneficio personal directo o que ponga en riesgo la tranquilidad del colaborador. El minimalismo profesional se sostiene sobre pilares que privilegian la calidad de vida. Los jóvenes actuales aplican la premisa de "trabajar para vivir y no vivir para trabajar". Las prioridades se han desplazado de la siguiente manera:



**Bienestar mental:** Se valora la paz y la comodidad por encima de los salarios elevados en entornos explotadores.

**Cumplimiento de contrato:** Existe una exigencia estricta de respetar el horario pactado. La jornada termina exactamente a la hora acordada para resguardar la privacidad.

**Autonomía:** La flexibilidad y el tiempo libre son activos más valiosos que un ascenso en la jerarquía tradicional.

**Ambiente positivo:** Se buscan espacios basados en el respeto mutuo y la comunicación directa, sin las barreras de las jerarquías rígidas.

mayores niveles de estrés, mayor carga horaria y una pérdida del equilibrio personal.

En su lugar, muchos prefieren el crecimiento horizontal. Esto implica especializarse en nuevas áreas, aprender habilidades diversas y moverse entre departamentos sin necesidad de asumir la responsabilidad de gestionar personal o presupuestos complejos.

## El contraste con el modelo tradicional

La brecha generacional es evidente en la actitud hacia la empresa. Mientras que padres y abuelos solían "ponerse la camiseta" y mostrar una disponibilidad casi total hacia el empleador, la Generación Z establece una relación contractual estricta. Este cambio de comportamiento incluye un trato más directo y claro con los superiores. Los jóvenes prefieren la transparencia y la horizontalidad, evitando los protocolos corporativos que consideran innecesarios o que dificultan la agilidad en los procesos.

## Resistencia al liderazgo tradicional

Una de las estadísticas más reveladoras sobre este cambio de mentalidad muestra que el 68% de los empleados menores de 29 años no buscaría un puesto directivo si no fuera exclusivamente por el incremento salarial o el título. Esta resistencia al liderazgo tradicional se debe a que los cargos de jefatura suelen asociarse con

