

Balance entre vida personal y el trabajo

Por Armando Cano Anzures

No hace mucho me he encontrado con subordinados que cierran sus actividades diez minutos antes de la hora de salida y hacen fila en el checador para marcar su salida justo a tiempo y retirarse a sus casas y actividades personales. Al preguntarles la razón de esta conducta, la respuesta es que desean se les respete su balance entre su vida personal y el horario laboral. ¿Qué ha pasado? ¿Por qué ya no hay un aprecio por el trabajo duro y las jornadas largas? ¿A qué se refieren con equilibrio entre vida personal y horario laboral?

Los orígenes: una carrera forjada a jornadas largas

Mi primer trabajo lo conseguí apenas un par de meses después de haber completado mis estudios. Gracias a una recomendación, y al desafortunado accidente de mi predecesor en el puesto, me encontré como responsable de una cuadrilla de mantenimiento industrial en la compañía Salem de México. Estaba emocionado por no haber tenido que buscar trabajo por mucho tiempo después de graduarme, y por empezar a devengar un salario de manera constante.

Muy pronto esta emoción se desvaneció: el nuevo trabajo me impuso horarios de más de 12 horas por día, de lunes a sábado y medio día los domingos. En ese entonces, el concepto de balance entre mi vida personal y el trabajo no pasaba por mi cabeza. Estaba feliz de tener empleo y los trabajos para un ingeniero en mi ciudad natal eran realmente escasos.

Después de un par de años, ya en una maquiladora de la industria electrónica automotriz en la frontera, mis hábitos laborales seguían igual. A pesar de que no se me exigía, rápidamente me encontré trabajando doce horas diarias de lunes a viernes y medio día los sábados. Un compañero con más experiencia me pidió que dejara de hacerlo, temiendo que el gerente exigiera lo mismo a todos. Recuerdo haberme sentido ofendido por su petición, la cual ignoré por completo.

Años más tarde, en una compañía japonesa, comprendí de lleno la dedicación de mis colegas nipones. No solo trabajaban más de doce horas en planta, sino que cruzaban la frontera de Reynosa a McAllen para seguir trabajando hasta la medianoche. El truco era no retirarse antes que ellos para evitar sus miradas juiciosas y mantener una buena relación.

Un concepto que no es nuevo

El término "balance entre vida personal y trabajo" existe desde finales de los años ochenta. No fue hasta los primeros años de la década de los 2000 cuando se popularizó en México, evolucionando de "calidad de vida en el trabajo" a convertirse en un factor clave de rotación de personal, especialmente en ejecutivos.

¿Es realmente un problema generacional?

Veo cada vez más publicaciones donde jóvenes al inicio de sus carreras se retiran puntualmente y se rehúsan a atender asuntos fuera de horario. Y, sin embargo, también he conocido jóvenes de la misma edad igual de comprometidos que yo hace treinta años. ¿Cuál es la diferencia?

Mi opinión: culpar a la brecha generacional es la salida fácil, e incorrecta, de gerentes que no entienden que el problema es ellos mismos. El esfuerzo voluntario fuera del horario laboral solo se consigue cuando los colaboradores están comprometidos con el objetivo de la organización y con su líder. Cuando ese

vínculo existe, están dispuestos a dar un esfuerzo extra cuando sea necesario, incluso sin compensación adicional.

El papel del líder: compromiso, misión y conexión personal

Para conseguir ese compromiso, el líder debe ser competente en las tareas departamentales y comunicar de manera convincente el propósito del área — es decir, imbuir un sentido de misión al grupo. Asimismo, debe forjar conexiones personales que le permitan identificar las motivaciones de cada colaborador y ayudarlos a compaginarlas con su jornada laboral. Por ejemplo, permitirle a alguien con hijos pequeños asistir a eventos escolares generará el compromiso para quedarse unas horas más cuando haya una tarea urgente.

El líder también debe saber que no todo puede ser urgente. Pedir esfuerzo adicional como algo constante destruye la confianza del equipo en que sus esfuerzos se aprovechan bien — y en las intenciones de quien los lidera.

El liderazgo como respuesta al balance

Conseguir esas horas adicionales — y que las aportaciones sean de calidad — recae en tu habilidad para liderar y lograr que tu equipo se comprometa con la causa. En mi experiencia, cuando tienes un colaborador verdaderamente comprometido, los resultados positivos no tardan en verse.

¿Qué opinas al respecto? ¿Cuáles han sido tus experiencias respecto al equilibrio vida–trabajo? Espero que las compartas para enriquecer esta discusión.

© 2026 Armando Cano Anzures. Todos los derechos reservados.