



Puede ser un gran líder y también tener una vida

Por Brigid Schulte
El Financiero

El CEO de Tesla y Space X, Elon Musk, [tuitea](#) que nadie ha cambiado al mundo trabajando 40 horas a la semana. Tim Cook, de Apple, [revisa su correo electrónico](#) desde antes del amanecer, y el multimillonario Mark Cuban trabajaba hasta las 2 a. m. mientras lanzaba su primera empresa [y no salió de vacaciones](#) durante siete años.

Estos intensos estilos de trabajo suelen ser [celebrados](#) como la única forma de llegar a la cima y ser un líder superproductivo. De hecho, [las encuestas](#) muestran que los gerentes y ejecutivos describen al “trabajador ideal” como alguien sin vida personal o responsabilidades de cuidar a otros. Asimismo, la mayoría de los líderes, quienes definen el tono de las organizaciones y modelan los comportamientos para todos los demás, piensan que el equilibrio entre vida y trabajo es “en el mejor de los casos [un ideal escurridizo](#) y en el peor un completo mito.”

¿Tiene que ser así?

Esa es una pregunta que Jessica DeGroot procuró responder cuando inició la organización sin fines de lucro ThirdPath Institute. Ella formó un grupo con un par de docenas de hombres y mujeres de la alta dirección de pequeños negocios y compañías de la lista Fortune 500, que querían desafiar la noción de que el equilibrio entre vida y trabajo es imposible para los líderes. Durante casi dos décadas, los integrantes han estado ayudándose entre sí a descubrir la forma de trabajar con mayor efectividad, compartiendo estrategias exitosas y aprendiendo de los fracasos, con el objetivo de que los líderes puedan tener tiempo para sus vidas.

DeGroot descubrió que, para que los líderes se enfrenten a las presiones del *statu quo* y conviertan el equilibrio entre vida y trabajo en una prioridad, tenían que cultivar habilidades alrededor de tres relaciones: aprender a trabajar de forma distinta con sus equipos en la oficina, hacer un plan con sus familiares para poner primero al hogar y la familia, y modificar su propia mentalidad para creer que el cambio es verdaderamente posible. Las historias de tres líderes ejemplifican cómo puede lograrse.

Trabajar diferente

Como muchos hombres de su generación, Ivan Axelrod, de 72 años, director general de una firma de administración financiera, pasó la mayor parte de su vida escalando en la montaña corporativa como el proveedor primario de su hogar. No fue sino hasta que se

convirtió en abuelo que decidió cambiar. Los padres de Iván habían muerto cuando los hijos de este eran pequeños y nunca los conocieron. Él quería algo diferente para sus propios nietos. "Quería que conocieran a su abuelo."

Por ello, cuando su hija comenzó a buscar guardería y a prepararse para regresar al trabajo tras una licencia de tres meses, y las dos abuelas se ofrecieron a ser cuidadoras durante dos días a la semana cada una, Axelrod se ofreció como cuidador para el quinto día. Él tenía que venderle la idea tanto a su familia como a los otros directivos en el trabajo. "Dije, 'tengo buenas personas aquí. Les voy a pasar más responsabilidades, lo que debería ayudarlos a desarrollarse con mayor rapidez. Creo que esto va a funcionar'", explicó Axelrod. "Reticamente me dijeron que estaba bien. Eso fue en 2008, y lo he hecho desde entonces."

Como resultado, Axelrod ha trabajado para crear una cultura donde todos tengan tiempo para el trabajo y la vida, promoviendo arreglos flexibles y de trabajo a distancia, además de abrir una oficina más cercana de donde viven los empleados, para reducir los traslados, esfuerzos que han disminuido la rotación de personal, al igual que los costos de reclutamiento y entrenamiento, además de incrementar el ánimo y productividad de los empleados.

Crear en su plan y alzar la voz

Con pocos ejemplos a seguir, alguien como Axelrod tenía que imaginar algo nuevo: el cómo quería realmente combinar trabajo y vida. Después tuvo que creer que era importante intentarlo y que era posible sostenerlo a largo plazo.

Esto también fue cierto para Michelle Hickox. En 2004, Hickox era una contadora pública certificada en Texas y estaba en una encrucijada de su carrera. Amaba su trabajo y quería convertirse en socia, pero los únicos ejemplos que tenía era en personas que rara vez veían a sus familias. "Yo no quería eso," me explicó.

En el 2004 Michelle Hickox, amaba su trabajo y quería convertirse en socia, pero los únicos ejemplos que tenía era en personas que rara vez veían a sus familias.

Cuando su hija mayor cumplió 5 años, la transición de la guardería a tiempo completo hacia el tradicional calendario de 9 meses del preescolar forzó a Hickox a pensar respecto a cómo manejar el cuidado de su hija en los meses de verano y lo que ella realmente quería del trabajo y la vida. Sus padres habían sido maestros, y ella amó los veranos que la familia pasó junta. Por ende, imaginó algo que nadie más había pensado: Tomarse los veranos como vacaciones y al mismo tiempo mantenerse en ruta para ser socia. Negoció un horario de 80% y tomó 11 veranos seguidos de vacaciones mientras sus hijas crecían, y aun así se convirtió en socia. "No estoy segura de si pensaba que sería exitosa la primera vez que lo pedí," dijo Hickox, ahora directora de finanzas del Independent Bank en McKinney, Texas. "Aprendí que necesitaba alzar la voz. Que si algo no existía quizá era porque nadie lo había pensado."

Nada de esto es fácil. Como todos los líderes, Hickox ha chocado contra un muro. Hace algunos años, cuando su trabajo era intenso y se sentía casi fuera de balance, casi no asistió al encuentro de líderes pioneros donde primero la entrevisté para este artículo.

La familia primero

Tanto Will Rowe, de 59 años y director en Booz Allen Hamilton, como su esposa, Teresa, pediatra, querían carreras importantes, pero no abrumadoras. Los padres de Rowe eran

adictos al trabajo, explicó que raramente se veían entre sí y terminaron divorciándose. Por ello, cuando Rowe y su esposa comenzaron una familia, la pareja se comprometió a pasar tanto tiempo como fuera posible en familia. Will trabajó cuatro días por semana, Teresa otros tres y un vecino cuidó a sus dos hijos un día a la semana.

El horario flexible le dio el valor de pedirle a su jefe un sabático de seis meses para viajar por el país con su familia. Conforme sus hijos crecieron y él se elevó en los rangos de liderazgo, Rowe continuó trabajando con agenda flexible para acomodar tanto a sus clientes como a su familia. Tener claras las prioridades familiares y planear juntos como familia ha sido clave para que su trabajo y su familia funcionen. "Me siento cada semana y codifico mi calendario con colores. Los eventos y actividades familiares están en verde. Si encuentro que coinciden con el trabajo, cancelo, delego o muevo las actividades laborales," dijo Rowe. "Algunas cosas en la vida son más importantes que el trabajo."

Brigid Schulte es directora del Better Life Lab en New America.

Fuente: Schulte, B. (2019). Puede ser un gran líder y también tener una vida. Recuperado de: <https://bit.ly/2WEcXSx>