

[...] liderazgo y management data-driven, y diseñar una organización basada en habilidades y talentos es transversal a todas las industrias y áreas de una compañía", reflexiona Torresi.

Matiana Behrends, socia y directora Capital Humano en Advisory de Grant Thornton Argentina es clara al definir los efectos de la hiperproductividad: "es una habilidad que si bien es aparentemente muy positiva para la organización, en el largo plazo puede contribuir a generar problemas en los individuos que sienten [...]"

Casi sin detractores, la hiperproductividad venía conquistando elogios y siendo uno de los rasgos que las empresas más valoraban de los talentos. Sin embargo, algunos especialistas en salud mental encendieron la alarma: ¿qué pasa con quienes se exigen para rendir al máximo y hasta competir con su compañeros? Lo cierto es que en este tiempo en el que el 94 por ciento de los trabajadores argentinos asegura sufrir de burnout, según un estudio reciente de Jobint, desde los departamentos de People o RRHH empiezan a mirar con atención cuánto se presiona a los talentos. Hay que tener en cuenta, además, que el número de los "quemados" viene subiendo año tras año y que el país tiene el récord de la región .

"En recursos humanos la hiperproductividad está asociada al concepto de eficacia y eficiencia. La eficacia se da a la hora de alcanzar los objetivos y la eficiencia es la medida de que estos se alcancen con el menor gasto de recursos, tiempo e infelicidad posible. Mientras la Generación X solía caracterizarse por cumplir sus objetivos como sea -aunque eso implicara extender su horario laboral o trabajar fines de semana-, las nuevas generaciones buscan más la felicidad personal, resignando -a veces- el alcance completo de objetivos al considerar que pueden hacer "más de una cosa a la vez". Tienen más presente la balanza tiempo libre y trabajo ", detalla Jimena García, responsable de Head Hunting en Ceta Capital Humano.

En este sentido, María Celeste Torresi, Chief Culture Officer de Santex, destaca que "apuntar a la hiperproductividad sin una mirada holística de la persona puede llevarnos a una estrategia de corto plazo, en la que el desempeño del colaborador puede no ser sustentable".

Cambio generacional: de cumplir objetivos como sea a darle más valor a la felicidad personal.

"Buscar y desarrollar un liderazgo y management data-driven, y diseñar una organización basada en habilidades y talentos es transversal a todas las industrias y áreas de una compañía", reflexiona Torresi.

Matiana Behrends, socia y directora Capital Humano en Advisory de Grant Thornton Argentina es clara al definir los efectos de la hiperproductividad: "es una habilidad que si bien es aparentemente muy positiva para la organización, en el largo plazo puede contribuir a generar problemas en los individuos que sienten que necesitan estar todo el tiempo entregando resultados, lo que puede llevar a trastornos de ansiedad y otros problemas de salud mental".

"No hay que confundir la hiperproductividad con lo que pueden ser objetivos desmedidos e inalcanzables. Cuando estos son demasiado ambiciosos y ningún resultado, por más favorable que sea, resulta satisfactorio para la dirección, la presión se vuelve desmedida, el clima de trabajo es insostenible y las personas empiezan a sufrir", advierte Federico Carrera, cofundador y COO de High Flow.

En estos casos, dice este experto en management, "los gerentes siguen haciendo fluir los deseos de los directivos sobre los empleados y el equipo termina sufriendo, ya sea por falta de motivación, de reconocimiento o por desmembramiento".

Cerca del 79 por ciento de los colaboradores argentinos afirman que la flexibilidad y los modelos híbridos de trabajo han contribuido a la mejora de su salud mental, según una investigación de WeWork.

Las personas tienen hoy una tendencia hacia la hiperproductividad, y esto sucede en todos los ámbitos. "En nuestra vida diaria podemos pensar que estamos mirando dos o tres redes sociales por día, muchas veces al mismo tiempo, tratando de abarcar lo que pasa en nuestras casas y en la vida de los demás; cuesta decir que no a compromisos, y nos genera una agenda llena de actividades que muchas veces nos llevan a la fatiga y a la superficialidad. Lo mismo sucede a nivel laboral: se está en todo y en nada a la vez", cuenta Eugenia Hereñú, COO de VISMA Latam.

Buena o mala para el equipo

Según Ramiro González Forcada, CEO de The Flock, esta es una habilidad que se desarrolla en un equipo. "No es sencillo identificar si alguien individual es hiperproductivo, y sería difícil analizarlo sin verlo trabajando en el día a día. Sí se busca que haya orientación a resultados y un alto nivel de compromiso y motivación para conseguirlos. En el caso de industrias tecnológicas y de la gestión de equipos remotos, más aún . Porque las metodologías ágiles te permiten medir entregables y entender cómo se avanza".

Ahora, si hay una persona dentro del equipo que sea más productiva, esto lo que genera es que el resto "quiera ponerse a tiro y busque tratar de avanzar más rápido también. Siempre que se fomente la colaboración en los miembros de cada equipo, no hemos experimentado conflictos. Y para esos casos, el rol del líder de cada tribu es fundamental", completa González Forcada.

"Durante mucho tiempo hemos creído que cuanto más hacemos, mejores somos , cuando en realidad nuestro cerebro necesita disfrutar de la dulce far niente" (lo dulce de no hacer nada" por su traducción del italiano) para que aparezcan esos momentos eureka. En pocas palabras, se trata de producir más en menos tiempo", afirma Luciana Psenda, marketing manager de Bonda.

El home office es uno de los puntos más elogiados por favorecer el equilibrio trabajo y vida personal.

Sin embargo, no siempre es una skill positiva. "A largo plazo, los efectos negativos de esta tendencia pueden resultar más profundos que aquellas ventajas que traería en el corto. Esto sucede porque se han normalizado comportamientos poco saludables, como el trabajo excesivo y la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal, en pos de siempre dar esa milla extra", describe Psenda.

"El tiempo libre genera espacio para que la persona pueda pensar y reflexionar y si logra hacerlo, seguro genere mejores ideas de las que podría tener siendo hiperproductivo", complementa Jesica Descalzo, People Manager de Bonda.

Actualmente, señala Inés Puente, HR Lead de Microsoft para Argentina & CSU LATAM, "debemos alentar a los integrantes de los equipos a mantener un equilibrio entre su vida personal y su vida profesional. Para eso, buscamos brindar espacios en los que puedan trabajar de forma flexible y se enfoquen en tres puntos claves: lugar, proceso y persona. No medimos a los empleados por su productividad, sino por el impacto que tienen en los proyectos en los que trabajan ".

"En relación al impacto en el equipo, debe ejercerse un buen liderazgo que establezca objetivos claros, fomente el reconocimiento y vele por que la hiperproductividad no fomente un desequilibrio con impacto negativo en la salud. La motivación y la valoración del esfuerzo y trabajo forman parte de un círculo virtuoso cuando se promueven ambientes y equipos hiperproductivos", explica Gustavo Aguilera, director de Talent Solutions y People & Culture de ManpowerGroup Argentina.

El entorno influye

"En un contexto tan volátil, en el que las exigencias económicas nos superan, es más complicado mantenerse al margen", afirma Victoria

Loza, directora de Recursos Humanos & Sustentabilidad de Adecco Argentina y Uruguay.

¿Por qué? "Es que ser productivo pasa a ser prioritario porque es una manera de corresponder a las múltiples obligaciones que tenemos, a la vez que nos presionamos por demostrar que somos valiosos en nuestro trabajo".

El contexto favorece la hiperproductividad para demostrar el valor individual como trabajador.

Al mismo tiempo, esta experta lanza una alerta sobre lo que puede producir la hiperproductividad: "ansiedad, agotamiento, alteraciones en el sueño y, paradójicamente, una disminución de la productividad en términos de eficacia, ya que este tipo de personas son menos creativas, menos organizadas y tienen menor capacidad para resolver conflictos".

"El miedo al despido hace que la hiperproductividad esté más presente, lo que puede llevar a que no se resuelva el fondo de las temáticas para las que la persona fue contratada y que termine en una licencia no deseada por problemas de salud o con fin de la relación laboral, ya que la persona no puede lograr los objetivos", indica Hereñú.

"Cuando este afán por ser productivos se lleva a niveles extremos puede afectar significativamente el bienestar y la salud mental de los colaboradores. En la actualidad, el agotamiento y el estrés laboral están en aumento. La falta de tiempo para el descanso, el desarrollo de las actividades personales y la reflexión pueden llevar a una disminución en la calidad de vida y en la ejecución de las tareas laborales, lo cual obliga a cada vez más compañías a reimaginar la manera en la cual estas conciben el equilibrio entre rendimiento y bienestar", detalla Romina Diepa, People Partner Manager de WeWork.

Por eso, según la investigación Más allá de la revolución híbrida realizada por WeWork, en conjunto con Michael Page, cerca del 79 por ciento de los colaboradores argentinos afirman que la flexibilidad y los modelos híbridos de trabajo han contribuido a la mejora de su salud mental. "Mientras que el 81 por ciento afirma que este modelo hace posible una mayor productividad laboral. Esto contribuye a lograr un balance entre la vida personal y la profesional", suma Diepa.

"Si bien la presión constante por ser eficientes, mal canalizada y mal entendida puede traer aparejado implicancias nocivas para la salud mental. La hiperproductividad pretende ser considerada una verdadera solución. Es que está demostrado al implementarse determinadas acciones como dejar el trabajo repetitivo a las máquinas, abocarse de lleno a realizar una tarea a la vez, contar con una estrategia definida que incluya Plan, Do, Check, Act y manteniendo un ritmo constante por lapsos determinados se logran reducir considerablemente los tiempos, minimizar errores y gracias a ello dedicar más tiempo a la creatividad y la innovación", enumera Soledad Grande Novoa, coordinadora de Gestión de Talento de Auren.

Esto, para la analista, no solo trae beneficios a nivel personal, "sino que promueve un ambiente de trabajo más creativo y estimulante en el que se fomentan las posibilidades de crecimiento y desarrollo personal y profesional", concluye.

La versión original de esta nota se publicó en el número 362 de revista Apertura.

Fuente: <https://www.cronista.com/>