

Caso de estudio nº 1

Título	Flexibilidad cognitiva durante la pandemia de Covid-19 Perspectiva de gestión
Palabras clave	Comunicación Digital, entorno digital, pandemia, habilidades blandas
Creado por	SSE Riga
Idioma	Español
Caso de estudio	
<p>La pandemia de Covid-19 ha cambiado totalmente nuestra percepción sobre la forma en que trabajamos y estudiamos. Las personas pasan más tiempo en el entorno virtual en comparación con los tiempos anteriores. Reuniones de Zoom, conferencias de Teams, etc., es el nuevo entorno de trabajo. Con un clic, una persona puede pasar de una tarea y un país a una tarea totalmente distinta en otro país. Además, no hay viajes físicos entre las reuniones, lo que significa que el tiempo para cambiar entre las tareas es casi nulo. Al mismo tiempo, esas reuniones a menudo se llevan a cabo en casa, donde hay muchos otros problemas que pueden necesitar atención e incluso realizar alguna acción. Las situaciones pueden ser muy distintas según el estado familiar y las condiciones de vida de cada persona. Desde la perspectiva empresarial, la nueva situación también crea algunos desafíos importantes. Es más difícil controlar si los empleados trabajan o no. Los nuevos mecanismos de control deben desarrollarse para garantizar que el trabajo se está realizando correctamente y si los plazos se cumplen o no.</p> <p>Las circunstancias descritas anteriormente exigen una importante flexibilidad cognitiva para hacer frente a las tareas tanto laborales como personales. Todo esto va acompañado de un estrés adicional que surge del hecho de que estamos trabajando más en el entorno virtual. No todos tienen la misma capacidad para cambiar entre las distintas tareas. Por lo general, la generación más joven tiene tiempos de cambio más cortos, con la edad la flexibilidad cognitiva disminuye.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ¿Cómo debe planificar la dirección de la empresa las tareas de los empleados para asegurarse de que puedan cambiar de tarea y ejecutarlas correctamente? 2) ¿Qué esfuerzos/acciones se pueden sugerir para que la dirección evalúe y desarrolle las habilidades de flexibilidad cognitiva en los empleados? 3) ¿Cómo deberían tenerse en cuenta los aspectos de flexibilidad cognitiva (relacionados con las respuestas de la pregunta anterior) al establecer grupos de trabajo y equipos para la implementación del proyecto? 	
Enlaces de referencia (si los hubiera)	
Tipo de material	CASO DE ESTUDIO

(Respuestas sugeridas en la página siguiente)

Respuestas sugeridas

- 1.** Las tareas se pueden agrupar según el tema. Así los empleados estarán trabajando en tareas diferentes, pero dentro de un mismo tema. Las reuniones deben planificarse para tener más tiempo para “cambiar” entre los diferentes temas tratados en distintas reuniones. Las tareas que se pueden realizar de manera flexible en cualquier momento no deben asignarse a unas horas en concreto, sino que debe establecerse un plazo general. Esto permitiría también equilibrar la vida privada y las tareas laborales.
- 2.** La evaluación de la flexibilidad cognitiva puede ser una herramienta sensible, pero a la vez muy útil para mejorar las operaciones de la empresa. En general, la dirección debe realizar observaciones constantes sobre la capacidad de los empleados para cambiar entre las tareas y las reacciones en diversas condiciones, por ejemplo: poco tiempo para cambiar frente a mucho tiempo, diferencias en caso de que el cambio sea entre tareas o temas, etc. También se pueden sugerir algunas herramientas más avanzadas para probar la flexibilidad cognitiva de los empleados. Existen diversas pruebas desarrolladas y disponibles por lo que la gerencia debe seleccionar las adecuadas e implementarlas en la empresa. Sin embargo, esto debe ir acompañado de una explicación suficiente a los empleados sobre el propósito de la evaluación y el uso de los resultados.
- 3.** Montar un equipo nunca ha sido una tarea fácil. No importa en qué medida la configuración del equipo se desarrolle según el enfoque de arriba hacia abajo o de abajo hacia arriba. En el caso de arriba hacia abajo (el equipo lo crea la dirección), se puede sugerir agrupar a personas con diferentes FC en un solo equipo. Sin embargo, esto debe alinearse con otras competencias y habilidades y debe encontrarse el equilibrio entre la FC y otras habilidades para garantizar la productividad del equipo.