ESTRATEGIA



¿Cómo hacer que las reuniones digitales no aumenten la fatiga laboral?

Wilson Araque Jaramillo *

Agosto 25, 2020 - 05:00

Una vez declarada la pandemia, la mayoría de países -en diferente grados y formas- implantaron, como medida para disminuir los contagios del covid-19, las llamadas cuarentenas, en donde, para que las actividades educativas y laborales no se paralicen se encontró como una de sus soluciones -dependiendo del tipo de actividad productiva realizada- la organización de reuniones colectivas -como medio de comunicación entre personas- usando ***plataformas de comunicación digital*** *que, de la noche a la mañana -debido a la emergencia-, se han ido convirtiendo en la nueva habitación de las casas en donde las personas, diariamente, tienen que compartir interactiva y creativamente sus actividades laborales y aquellas consideradas como propias de los quehaceres domésticos cotidianos.*

De ahí, no es raro que, por su uso permanente, las marcas de las plataformas están ya posicionadas en la mente de las personas, a tal punto que, de forma automática, las repiten de memoria como el espacio en donde, ahora, las relaciones sociales se tienden a desarrollar con cierta tranquilidad -desde la óptica de disminuir al máximo las posibilidades de contagio del enemigo invisible (covid-19)-.

Pero claro, para que sean efectivas, es importante que se vayan incorporando -a estas nuevas formas de comunicación humana- ***buenas prácticas*** que combatan al máximo las posibilidades de agotamiento de las personas que se están comunicando -horas de horas- a través de los medios digitales que, se debe reconocer, han jugado un papel clave dentro de la batalla que estamos viviendo todos los días para combatir los efectos negativos de la pandemia global.

BUENAS PRÁCTICAS DIGITALES

Entre las buenas prácticas, por ejemplo, será importante que toda reunión tenga una **agenda previamente determinada**, en donde, además de exponer el objetivo y los temas a tratar, es clave establecer y cumplir los tiempos previstos bajo la coordinación de quien es la persona que, con anticipación, ha sido designada para conducir la reunión.

Sin una planificación previa de la reunión -en términos del tiempo, actividades, responsables, recursos previstos y de la buena conducción hacia la obtención de acuerdos finales debidamente documentados en una ayuda memora final-, lo que se impondrá es la **dispersión de opiniones** que, luego de varios minutos, evidenciará que no ha conducido a nada; incidiendo negativamente en la aceptación y confianza por el **uso intensivo** que ahora se está dando a los medios con los cuales -separados por una pantalla de teléfono móvil, tableta o computadora- las personas buscan satisfacer su necesidad de comunicación relacionada a diferentes ámbitos -laborales, personales o comunitarios-.

Para el caso de **debatir documentos**, -previamente elaborados- será fundamental que estos **sean enviados** -para el análisis de los participantes- **con el debido tiempo de anticipación** y, si es posible, a ese documento acompañarlo de un resumen ejecutivo en donde se recojan y expongan los **puntos principales** sobre los cuales se esperaría se enfoque el debate cuando se dé la reunión virtual. Esta práctica permitirá **optimizar el tiempo**, que ahora más que nunca debe ser bien usado -con pausas prudentes- para el buen desempeño mental y físico de las personas que, por la emergencia que se vive, están cargadas de **dosis elevadas de incertidumbre, miedo y pesimismo.**

LUCHAR CONTRA LA FATIGA LABORAL

Esta afirmación última se evidencia bastante bien en un cuestionario online que aplicó el Observatorio de la PyME de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador (UASB-E) como parte del estudio: "Panorama actual y perspectivas futuras sobre los efectos del covid-19 en el empleo y la economía del Ecuador", en donde, la gran conclusión, producto del análisis cruzado de las respuestas procesadas, es que las personas, en medio de situación de pandemia global que estamos viviendo, muestran **expresiones de pesimismo** sobre lo que sucede en el entorno socioeconómico que le rodea y, por otro lado, **miedo** a la posibilidad de contagio del covid-19.

Esta es una mezcla que, desde la óptica de la gestión organizacional, debe ser considerada si queremos tener **trabajadores motivados física y sicológicamente** al momento de cumplir con las tareas que aún vienen realizando -bajo la modalidad de teletrabajo- aquellas organizaciones públicas y privadas que todavía se han podido mantener de pie, pues otras, como sabemos, han ido desapareciendo diariamente.

Se trata, entonces, de "discutir MENOS y resolver más RÁPIDO", como una expresión de que el divagar en **discusiones poco objetivas y dispersas**, además de restarle calidad a la reunión, incide en la paciencia y estado de ánimo de quienes participan y que, desde los departamentos de **gestión del talento humano**, debería ser un tema a ser considerado para evitar la **fatiga laboral** que, además de afectar a la confianza en la efectividad de las reuniones con medios digitales, carcomerá el buen desempeño de las personas y, como es obvio, pasará factura a la salud ocupacional y personal de los colaboradores quienes, pensando en el futuro, deberán estar en las **mejores condiciones** para cuando las actividades vayan retornando al punto que, contextualizando el momento, les dio su origen en términos de la presencialidad de su ejecución con la que se venían dando.

(*) Director del Área Académica de Gestión, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

Publicado en: https://www.revistagestion.ec/estrategia-analisis/como-hacer-que-las-reuniones-digitales-no-aumenten-la-fatiga-laboral