

TALLER ORGANIZACIÓN - DISEÑOS ORGANIZACIONALES

ALEJANDRA LÓPEZ OCAMPO - 1088035829

1. Evalúe la nueva iniciativa laboral de Yahoo!. ¿Tenía que ser una propuesta de “Todo o nada”? Fundamente su respuesta.

Sí, debido a que un cambio gradual no hubiera obtenido los resultados que se tienen en la actualidad. Además, que era necesario mejorar el estado de ánimo de los colaboradores y la forma en la cual estaban comprometidos con la empresa ya que esto era un obstáculo que se ponía en contra de su productividad y en consecuencia con la de la empresa.

2. ¿Que pueden hacer los gerentes y las organizaciones para ayudar a los empleados que trabajan desde casa a ser eficiente y eficaces?

Evaluar cuales son esas estrategias que no están funcionando y que, en vez de ser un instrumento para mejorar, están siendo un obstáculo, pasando por un proceso de planificación donde se tracen unas metodologías claras donde los roles que cumplen los trabajadores sean claros y donde los acuerdos internos estén especificados para evitar situaciones de disconformidad. Después se deberán fomentar ciertas practicas que le sean beneficiosas a las personas que están vinculadas al teletrabajo, todo esto teniendo como prioridad la salud de sus empleados. Adicionalmente en el trabajo a distancia los empleadores deberán respetar los horarios que sean pactados y brindar estímulos que puedan llegar a incentivar al trabajador.

3. Considere las tres principales preocupaciones: productividad, innovación y colaboración. Desde la perspectiva de la gerencia, ¿Como cree que pueden embonar los sistemas flexibles? ¿Y desde la perspectiva de los empleados?

Gracias a que los sistemas flexibles permiten que se realicen modificaciones en pro de que se esté en un ambiente que estimulen la productividad, innovación y colaboración. Para los empleados puede ser beneficioso ya que ellos mismos podrían dar ideas que podrían dar pie a cambios importantes que son en pro de su bienestar. Adicionalmente, los sistemas flexibles están más capacitados para acoplarse a los cambios que la actualidad requiere.

4. ¿El hecho de “¿Hacerse presente” (Es decir, el hecho de dejarse ver por el jefe y los colegas de trabajo) es un asunto crucial para la carrera profesional de una persona? Fundamente su respuesta.

No

En primer lugar, es entendible que el seguimiento es una parte fundamental en la buena implementación del teletrabajo, pero la productividad de un empleado no se puede reducir a la cantidad de horas que va a pasar sentado en un escritorio. Con lo cual me parece importante que este seguimiento se lleve a cabo, pero no “Haciéndose presente” si no basados en el cumplimiento de los objetivos planteados dentro de las labores que debe desempeñar.

De la misma manera considero que no aporta mucho al crecimiento profesional, ya que un empleado puede tener ideas nuevas, seguir siendo productivo, creativo e innovador sin tener la sensación de un panóptico constante

5. ¿Ser capaz de trabajar a distancia es importante para usted? ¿Por qué?

Sí, teniendo en cuenta el estado de alerta actual y siendo este el método definido por la mayoría de las empresas para no dar por suspendida totalmente la actividad de la misma, con lo cual me parece importante adoptar el trabajar a distancia.

Asimismo, la profesión que estamos próximos a ejercer tiene bastantes posibilidades en cuanto al teletrabajo se refiere, ya que uno de los escenarios mas comunes es que un desarrollador decida enfocar su trabajo siendo "freelance" Con lo cual el trabajo a distancia se convierte en un pilar fundamental.