

Productividad

Título: Vísteme despacio que tengo prisa

Descripción: Se trata de hacerle ver al empleado que no hay que correr para la finalización y/o entrega de un proyecto echando horas extras sin parar, por lo que en este tipo de situaciones se fomentaría el descanso con sesiones de masajes y otro tipo de métodos de relajación para el empleado como una partida a la consola.

Justificación: Con esta medida intentamos evitar que el trabajo rápido ponga en peligro la calidad del producto, como se hace mención en el capítulo 3 de la primera parte.

Coste: El coste sería el relacionado con la contratación de ese tipo de servicios, además de habitación con consola y juegos.

Título: Social party

Descripción: Se trata de realizar periódicas reuniones con carácter social donde la única finalidad sería cenar y tomar algunas copas con todos los miembros de la empresa, sin hacer diferenciación entre jefes y empleados, para que de esta forma se sientan mas valorados como personas y no se vean como meras máquinas de trabajo.

Justificación: Con esta medida se intenta evitar que haya problemas de comunicación entre los empleados y los jefes, de manera que estos últimos gasten el mismo tiempo o más en resolver problemas humanos que tecnológicos, como se hace mención en el capítulo 1 de la primera parte.

Coste: El coste sería el relacionado a pagar una cena y copas en reuniones periódicas de 2 semanas.

Título: Aquí como en casa

Descripción: Se trata de adecuar cada espacio de trabajo a un entorno más parecido al que tienen en su casa para que de esta manera se sientan cómodos. Cada empleado podrá decorar su espacio de trabajo con fotografía de familiares, plantas pequeñas, etc. Se proporcionaría mucho luz natural para evitar el lastre de la luz artificial.

Justificación: Con esta medida se intenta evitar que decaiga la productividad dándole al empleado un confort en su espacio de trabajo y que no se sienta como si estuviese en la celda de una prisión, como se hace mención en el capítulo 7 de la segunda parte.

Coste: El coste sería el relacionado con las obras necesarias para adecuar cada espacio de trabajo y la oficina en general, como la apertura de nuevas ventanas por ejemplo.

Título: No sin mi smartphone

Descripción: Se trata de compensar al empleado por dejar su smartphone en una taquilla al llegar a la oficina y recogerlo al salir, sólo pudiendo atender a llamadas urgentes a través de un sistema de desvío. Las horas de no utilización del smartphone se podrán canjear por servicios que la empresa ofrecerá a sus empleados como cenas, entradas al cine, a partidos de fútbol, etc. Incentivando de esta forma a que utilicen el software interno de la empresa para la comunicación. Como se hace mención en el capítulo 11 de la segunda parte.

Justificación: Con esta medida se intenta evitar que los empleados caigan en la distracción al acceder a algún tipo de red social o juego desde su smartphone.

Coste: El coste sería el referente a los servicios ofrecidos.

Título: El vestidor

Descripción: Se trata de proporcionar un vestuario formado por disfraces de personajes típicos y no tan típicos de cine haciendo que cada haya semanas relacionadas con temáticas de películas seleccionadas desde el comienzo por los empleados de manera que todos estén de acuerdo. Durante esa semana deberán llevar un atuendo o parte de la vestimenta que se encuentre relacionada con la temática de la semana, haciendo que todos tengan una parte común en su manera de vestir.

Justificación: Con esta medida se trata de evitar que las personas caigan en la influencia de las apariencias frente a otros empleados por su manera de vestir, como se hace mención en el capítulo 14 de la tercera parte.

Coste: El coste sería el relacionado a la adquisición del vestuario.

Título: Tu sí que vales...

Descripción: Se trata de realizar una serie de pruebas de actitud a los empleados para profundizar más en su perfil y ver donde encajaría mejor. Para tratar esto se harían una serie de pruebas con carácter de recreo para que la persona no se sienta como si fuese a declarar frente a un jurado en un juicio, sino que se haría que cada semana una serie de personas contarán la película que vieron el fin de semana o las actividades que realizaron pero por medio de gestos, teniendo después que contarlos con palabras.

Justificación: Con esta medida se intenta fomentar a las personas más reacias a expresarse en público por timidez para que vayan soltándose, y también sirve para conocer más el perfil de cada persona y saber donde encajaría bien. Como se hace mención en el capítulo 15 de la tercera parte.

Coste: Ninguno relevante.

Título: El dream team

Descripción: Se trata de hacer que los miembros de un equipo se sientan unidos para lograr un mismo objetivo. Para lograr este tipo de medida organizaría campeonatos deportivos entre equipos de diferentes empresas para que de esta forma sienta la unión que tienen que escenificar para conseguir ganar el premio, el cual sería metálico o en modo de servicio.

Justificación: Con esta medida se trata de conseguir que los miembros de un mismo equipo luchen por un fin común y no vaya cada uno por su cuenta ya que eso quedaría también reflejado en el proyecto, que se ayuden unos a otros, como se hace mención en el capítulo 18 de la cuarta parte.

Coste: El coste sería el relacionado a organizar los campeonatos deportivos, como las equiparaciones, los complejos deportivos, etc y los premios.

Título: ¿Dónde está mi jefe?

Descripción: Se trata de hacerle ver a los empleados que confías en ellos, haciendo para ello que forme parte en algunas decisiones tomadas sobre la dirección del proyecto en base a su experiencia en el mismo, como si fuera el jefe en ese momento, pero siempre teniendo claro que la decisión final la tomará el jefe en base a sus consejos.

Justificación: Con esta medida se intenta evitar que el empleado caiga en la desconfianza viendo como forma parte directa en el proyecto, lo que aumentará su autoestima pero quedando reflejada la autoridad de una manera natural, nunca sin impondría algo al proyecto sin antes consultarlo con los miembros del mismo. Como se hace mención en el capítulo 22 de la cuarta parte.

Coste: Ninguno relevante.

Título: Me abuuurrooooooooo

Descripción: Se trata de hacer que los empleados no caigan en la monotonía de un trabajo sedentario y rutinario y que se enfrente cada día a pequeños retos a lo largo de la jornada laboral haciendo que se tenga que realizar alguna determinada tarea en un breve espacio de tiempo con una herramienta nueva, así como hacer pruebas entre compañeros para ver si las superan.

Justificación: Con esta medida se trata de conseguir que los miembros los empleados estén a gusto en el entorno de trabajo y quieran realmente trabajar en la empresa, como se hace mención en el capítulo 24 de la quinta parte.

Coste: El coste sería el relacionado a la adquisición de nuevas herramientas de trabajo.

Título: Yes you can

Descripción: Se trata de hacerle ver a los empleados que forman parte importante en el engranaje de la empresa, que su situación en el organigrama jerárquico no influye a la hora de su valoración y que su aportación a la empresa es de igual importancia que la de cualquier otro miembro. Para ello los empleados se enfrentarían a los problemas que diariamente tienen que resolver otros empleados con diferente status jerárquico en la empresa pero que no por ello son menos importante, para que de esta forma cada uno de los empleados valore la importancia del trabajo realizado por cualquier otro empleado

Justificación: Con esta medida se intenta evitar que un empleado se sienta indispensable y no valorado en la empresa por situarse en un nivel bajo del organigrama, como se hace mención en el capítulo 25 de la quinta parte.

Coste: Ninguno relevante.