

## CASO: ÉXITO Y EXCESO EN TECHNOVATE

Technovate es una empresa emergente de tecnología que ha revolucionado la industria con su innovador software de inteligencia artificial para optimizar procesos industriales. En solo cinco años, ha crecido exponencialmente, atrayendo a los mejores talentos en ingeniería y desarrollo de software.

La empresa se ha ganado una reputación por su **cultura de alto rendimiento**, donde los empleados tienen amplias libertades creativas, pero también enfrentan **altas exigencias de trabajo**. La gerencia fomenta un ambiente de competencia con bonos por rendimiento, hackathons internos y horarios flexibles. Sin embargo, se ha reportado un aumento en la rotación del personal, el agotamiento laboral y quejas por falta de equilibrio entre trabajo y vida personal.

Recientemente, la renuncia de un desarrollador clave se volvió viral en LinkedIn, generando un debate público sobre la cultura laboral de Technovate. Algunos empleados defienden el sistema actual, afirmando que la presión los impulsa a innovar. Otros exigen cambios urgentes para evitar más desgaste.

### Desafío

La alta dirección ha contratado a su equipo de consultores para analizar la situación y proponer soluciones de rediseño del puesto de trabajo que **mantengan la productividad sin sacrificar la motivación y el bienestar**.

Cada grupo trabajará en una asignación específica:

#### Grupo 1: Diagnóstico del Problema

- Identificar los problemas clave en la organización usando el **Modelo de Características del Puesto (MCPT)**.
- ¿Cuáles son las dimensiones laborales más afectadas? (Variedad de habilidades, identidad de la tarea, autonomía, etc.).
- ¿Cómo impacta la cultura de alto rendimiento en la motivación y retención de empleados?

#### Grupo 2: Rediseño del Puesto de Trabajo

- Proponer cambios en las **características del puesto** para mejorar la motivación sin comprometer la productividad.
- ¿Cómo se pueden ajustar la autonomía, la retroalimentación y la identidad de la tarea?
- ¿Debería implementarse la **rotación de puestos** o un rediseño basado en relaciones laborales?

#### Grupo 3: Diseños Laborales Alternativos

- Explorar estrategias como **horario flexible, trabajo remoto o puestos compartidos** para mejorar el equilibrio entre trabajo y vida personal.
- ¿Cómo pueden aplicarse estas estrategias en Technovate sin afectar su cultura innovadora?

#### Grupo 4: Uso de Recompensas para Motivar a los Empleados

- Evaluar si el sistema de bonificaciones y compensaciones actual es adecuado o si debe cambiarse.
- ¿Deberían implementarse otros programas de incentivos, como **planes de pago con base en el mérito, reparto de utilidades o participación en acciones**?
- ¿Qué impacto tendrían estos cambios en la motivación y en la cultura de la empresa?

#### Grupo 5: Participación de los Trabajadores en la Toma de Decisiones

- Analizar si la falta de participación de los empleados en las decisiones de la empresa contribuye al problema.
- ¿Deberían incorporarse **esquemas de gerencia participativa o representación de los trabajadores** en la toma de decisiones?
- ¿Cómo equilibrar la necesidad de eficiencia con la participación de los empleados?

#### Presentación y Discusión

Cada equipo deberá tomar nota de las respuestas producidas de su asignación y subirla en formato PDF al portal

Los equipos prepararán una presentación de dos o tres diapositivas y tendrán **5-7 minutos para exponer su análisis y propuestas**.

Criterio	Excelente	Aceptable	Necesita Mejorar
<b>Análisis del caso y aplicación de conceptos</b>	La presentación demuestra un análisis profundo del caso, aplicando con precisión los conceptos de motivación. Se identifican implicaciones clave y se presentan soluciones bien fundamentadas.	El análisis del caso es adecuado, con aplicación básica de los conceptos. Se identifican algunos puntos clave, pero con menor profundidad.	La presentación carece de un análisis sólido y hay poca o nula aplicación de los conceptos de motivación. No se identifican soluciones concretas.
<b>Claridad y estructura de la exposición</b>	La presentación está bien organizada, con ideas claras y un flujo lógico. Se expresa de manera profesional y segura.	La presentación tiene una estructura general adecuada, aunque con algunas partes confusas o desorganizadas.	La exposición es desordenada o difícil de seguir, con ideas poco claras y falta de cohesión.
<b>Uso de ejemplos y creatividad</b>	Se incluyen ejemplos concretos y relevantes, junto con ideas creativas para abordar el caso. Se demuestra un pensamiento crítico.	Se presentan algunos ejemplos, pero podrían ser más relevantes o aplicados con mayor profundidad.	No se incluyen ejemplos o son poco relevantes. Falta creatividad en la presentación.