

Nombre: Nicole Juliana Vera

1 ¿Qué es el modelo de las características del trabajo? ¿Cómo motiva a los empleados?

- Variedad de habilidades: cuanto mayor sea la variedad de habilidades que se requieren para realizar el trabajo, mayor será el desafío y la motivación para el empleado.
- Identidad de la tarea: cuanto mayor sea la identidad de la tarea, es decir, el grado en que el empleado puede ver el resultado final de su trabajo, mayor será el sentido de logro y motivación.
- Significado de la tarea: cuanto mayor sea el significado de la tarea, es decir, el grado en que el trabajo es importante y valioso para la organización o la sociedad, mayor será la motivación para el empleado.
- Autonomía: cuanto mayor sea la autonomía del empleado en la planificación y ejecución de su trabajo, mayor será su sentido de responsabilidad y motivación.
- Retroalimentación: cuanto mayor sea la retroalimentación que reciba el empleado sobre su desempeño, mayor será su motivación para mejorar y seguir adelante.

2 ¿Cuáles son las tres formas principales en que se puede rediseñar un puesto? Desde su punto de vista, ¿en qué situaciones sería mejor uno de los métodos en lugar de los otros?

- Enfoque en las tareas: Esta forma de rediseñar el puesto implica descomponer las tareas en sus componentes más simples y asignarlas a diferentes empleados. Esto puede permitir que los empleados se especialicen en tareas específicas y aumenten su eficiencia. Sin embargo, esta forma de rediseñar el puesto puede llevar a la monotonía y al aburrimiento en los empleados, lo que puede disminuir su motivación y satisfacción.
- Ampliación del trabajo: Esta forma de rediseñar el puesto implica agregar tareas y responsabilidades al trabajo de los empleados. Esto puede aumentar la variedad y el desafío en el trabajo de los empleados, lo que puede aumentar su motivación y satisfacción. Sin embargo, si se agrega demasiado trabajo, puede aumentar el estrés y la sobrecarga de trabajo, lo que puede disminuir la satisfacción y el rendimiento de los empleados.
- Enriquecimiento del trabajo: Esta forma de rediseñar el puesto implica agregar tareas y responsabilidades que requieren habilidades más altas y más complejas. Esto puede aumentar la autonomía y la responsabilidad de los empleados, lo que puede aumentar su motivación y satisfacción. Además, puede permitir que los

empleados se sientan más conectados con el resultado final de su trabajo. Sin embargo, si los empleados no están capacitados adecuadamente para realizar las nuevas tareas, esto puede disminuir su motivación y rendimiento.

3 ¿Cuáles son los tres acuerdos alternativos de trabajo respecto del horario flexible y el teletrabajo? ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de cada uno?

- **Horario comprimido:** Este acuerdo implica trabajar el número de horas regulares de la semana en menos días. Por ejemplo, trabajar 40 horas en cuatro días en lugar de cinco. Las ventajas de este acuerdo son que los empleados pueden tener más tiempo libre para otras actividades, lo que puede aumentar su satisfacción y equilibrio entre trabajo y vida personal. Además, puede ahorrar en gastos de transporte y reducir el tráfico. Sin embargo, puede resultar en días muy largos para algunos empleados, lo que puede disminuir su motivación y energía.
- **Trabajo a tiempo parcial:** Este acuerdo implica trabajar menos horas a la semana en comparación con un trabajo a tiempo completo. Las ventajas de este acuerdo son que los empleados pueden tener más tiempo libre para otras actividades, lo que puede aumentar su satisfacción y equilibrio entre trabajo y vida personal. Además, puede ser una forma de retener a los empleados con habilidades valiosas que no pueden trabajar a tiempo completo. Sin embargo, puede ser difícil coordinar el trabajo de los empleados a tiempo parcial con el trabajo de los empleados a tiempo completo, lo que puede crear problemas de coordinación y comunicación.
- **Trabajo remoto:** Este acuerdo implica trabajar desde casa o desde otro lugar fuera de la oficina. Las ventajas de este acuerdo son que puede ahorrar en gastos de transporte y reducir el tráfico. Además, puede permitir a los empleados trabajar en un ambiente más cómodo y personalizado. Sin embargo, puede ser difícil mantener la comunicación y coordinación adecuadas entre los empleados remotos y los que trabajan en la oficina. Además, puede ser difícil para algunos empleados separar el trabajo de la vida personal, lo que puede aumentar el estrés y disminuir la satisfacción.

4 ¿Qué son los programas de involucramiento de los empleados? ¿Cómo incrementan la motivación de estos?

Estos programas pueden incluir actividades como grupos de trabajo autónomos, círculos de calidad, sugerencias de empleados y equipos de trabajo. El objetivo es involucrar a los empleados en el proceso de toma de decisiones y hacerlos sentir parte del equipo y del éxito de la organización.

Los programas de involucramiento de los empleados pueden aumentar la motivación de los empleados de varias maneras. Primero, al involucrar a los empleados en la toma de decisiones, les da una sensación de control y responsabilidad en el trabajo, lo que aumenta su sentido de pertenencia y autoestima. En segundo lugar, al permitir que los empleados participen en la resolución de problemas y en la implementación de mejoras, se sienten valorados y su creatividad y habilidades son reconocidas. En tercer lugar, al trabajar en equipos y colaborar en la toma de decisiones, los empleados desarrollan habilidades sociales y de liderazgo que pueden ser beneficiosas en su trabajo y en su vida personal.

5 ¿Qué es el pago variable? ¿Cuáles son los programas de pago variable que se usan para motivar a los empleados? ¿Cuáles son sus ventajas y desventajas?

El pago variable se refiere a una forma de compensación en la que una parte del salario de los empleados está directamente vinculada a su desempeño en el trabajo.

- **Bonificaciones:** Las bonificaciones son pagos únicos que se otorgan a los empleados que cumplen con ciertos objetivos o criterios de desempeño. Por ejemplo, se puede otorgar una bonificación a los vendedores que cumplan con su cuota de ventas.
- **Comisiones:** Las comisiones son pagos que se otorgan a los empleados que venden un producto o servicio. La cantidad de la comisión está directamente relacionada con la cantidad de ventas realizadas.
- **Participación en las ganancias:** La participación en las ganancias es un programa en el que los empleados reciben una parte de las ganancias de la empresa en función de su desempeño. Por ejemplo, se puede otorgar una parte de las ganancias a los empleados de producción si logran cumplir con ciertas metas.

Las ventajas de los programas de pago variable incluyen que pueden motivar a los empleados a esforzarse más, mejorar su desempeño y aumentar la productividad.

6 ¿De qué manera motivan las prestaciones flexibles a los empleados?

- Las prestaciones flexibles pueden motivar a los empleados de varias maneras. En primer lugar, permiten a los empleados personalizar su paquete de beneficios para que se ajuste a sus necesidades personales y familiares. Esto puede aumentar su satisfacción laboral y su lealtad a la organización.
- En segundo lugar, las prestaciones flexibles pueden ser una forma efectiva de retener a los empleados talentosos y valiosos. Si un empleado puede elegir entre

varios beneficios, es menos probable que renuncie a su trabajo por una oferta de trabajo con un paquete de beneficios más atractivo.

- En tercer lugar, las prestaciones flexibles pueden ser una forma efectiva de atraer a nuevos empleados. Si una organización ofrece un paquete de beneficios flexible y atractivo, es más probable que atraiga a candidatos talentosos y valiosos.

7 ¿Cuáles son los beneficios de las recompensas intrínsecas en cuanto a la motivación?

- Mayor satisfacción laboral: Cuando los empleados experimentan recompensas intrínsecas, como la satisfacción de hacer un buen trabajo, se sienten más satisfechos con su trabajo y su vida en general.
- Mayor compromiso: Los empleados que experimentan recompensas intrínsecas están más comprometidos con su trabajo y su organización. Se sienten más motivados para trabajar duro y hacer un buen trabajo.
- Mayor creatividad y productividad: Los empleados que experimentan recompensas intrínsecas tienen más probabilidades de ser creativos y productivos. Se sienten motivados para buscar soluciones innovadoras y trabajar de manera eficiente.
- Menor rotación: Los empleados que experimentan recompensas intrínsecas tienen menos probabilidades de abandonar su trabajo. Se sienten satisfechos con su trabajo y motivados para continuar trabajando para su organización.