

## Capítulo 13

Para poner en práctica. Pág 407

### Caso Juguetetop

#### **La empresa Juguetetop y sus iniciativas para incentivar la puntualidad y desalentar el ausentismo**

La empresa Juguetetop desea cambiar el comportamiento de sus empleados para corregir dos problemas, la falta de puntualidad de algunos de sus empleados y la alta tasa de ausentismo. Para tratar de conseguir estos objetivos el director de recursos humanos ha decidido utilizar la teoría del reforzamiento para modificar el comportamiento de puntualidad (llegan al trabajo como media unos 15 minutos tarde) y de ausentismo (faltan un 30% más que otros miembros de la plantilla).

Para afrontar los dos problemas el director de RRHH ha decidido utilizar dos tipos de estímulos. Para corregir la puntualidad utilizará un estímulo negativo y para reducir el ausentismo un estímulo positivo.

En concreto, para modificar el comportamiento de los que frecuentemente llegan tarde ha decidido, que la primera vez, se les remitirá un escrito pidiéndoles que deben evitar más retrasos y si en un mismo mes se repite la falta se les reducirá el sueldo en proporción al tiempo del retraso.

Por otro lado, para propiciar la disminución del ausentismo se ha optado por un estímulo positivo. Aquellos empleados que al final del año estén en el 15% de los trabajadores con menor ausentismo se le dará prioridad para obtener una plaza en un club de vacaciones que la empresa tiene, y al que acceden prioritariamente sus directivos.