



**Nombre de alumno: Darla Amaranta Ortiz
Sánchez**

**Nombre del profesor: Román campos maría
verónica**

Materia: psicología organizacional

Grado: 6 cuatrimestre

Grupo: A

Caso Ficticio: Martín, líder de "Iniciativas Verdes" en EcoCorp

Perfil

- Nombre: Martín López
- Puesto: Coordinador de proyectos de sostenibilidad en una empresa de consumo, EcoCorp.
- Tarea principal: Diseñar y ejecutar un programa interno llamado "Iniciativas Verdes", incentivando a empleados y comunidades a reducir la huella ambiental.

Factores que alimentan su motivación

1. Propósito significativo

Martín ve su trabajo como vital para el planeta y para la imagen de EcoCorp. Cree firmemente que ahorrar electricidad o reducir el plástico es un acto con impacto tangible. Su labor no es solo limpieza de imagen, ¡es acción real!

2. Autonomía y experimentación

Puede proponer ideas innovadoras: estaciones de reciclaje creativo, composteras comunitarias, apps para medir ahorro energético. EcoCorp le da la libertad para probarlas y pivotar rápido si algo no funciona.

3. Conexión con resultados y personas

Se realizan eventos trimestrales donde Martín presenta resultados: toneladas de CO₂ evitado, céntimos ahorrados, testimonios de compañeros y vecinos. Ver rostros agradecidos y datos concretos alimenta su impulso.

4. Feedback continuo y celebración

No hay evaluación anual rígida: en cambio, recibidos elogios en newsletters internas, y como reconocimiento, un incentivo simbólico (plantas, placas conmemorativas) cada vez que se lanza una iniciativa exitosa.

Comportamientos y resultados

- Martín se presenta espontáneamente a instancias extra escolares: charla con escuelas locales, coordina jornadas ambientales en fines de semana.
- Lidera un "Green Hackathon" interno: los empleados crean soluciones ecológicas y el prototipo ganador se implementa, con Martín supervisando.
- Aumenta en un +75 % la participación de empleados en el programa en solo 8 meses.
- La inversión inicial de \$10,000 MXN rinde beneficios en reducción de costos por electricidad y materiales en menos de un año.

¿Quién es la persona?

La persona del caso ficticio es Martín López, un coordinador de proyectos de sostenibilidad en la empresa imaginaria EcoCorp. Su labor principal es diseñar y ejecutar el programa interno llamado “Iniciativas Verdes”, enfocado en reducir la huella ambiental de la empresa y fomentar la participación comunitaria.

¿Cuál es su puesto?

Martín López ocupa el puesto ficticio de Coordinador de Proyectos de Sostenibilidad (equivalente a roles como *Sustainability Coordinator* o *Coordinador de Sostenibilidad y RSC*)

¿Qué conducta motivada o desmotivada observas?

Autonomía activa

Martín propone y lidera iniciativas como hackatones verdes y sistemas de reciclaje, gracias a la libertad para experimentar —cualidad clave según la teoría de la autodeterminación (autonomía, competencia, relación).

¿Qué factores podrían estar influyendo?

Martín tiene la capacidad de diseñar y ejecutar iniciativas como el hackathon verde, elegir herramientas y liderar el proyecto sin supervisión constante. Esto es esencial según la *Teoría de la Autodeterminación* (SDT): al sentirse libres para actuar, su motivación intrínseca aumenta significativamente.

Factores de higiene condiciones externas necesarias para evitar la desmotivación, como salario, políticas, ambiente, supervisión.

Factores motivadores inherentes al trabajo, como logro, reconocimiento, responsabilidad y desarrollo personal, que generan verdadera satisfacción

¿Cómo se manifiestan los elementos de esas teorías en el caso?

Políticas y administración: EcoCorp parece tener reglas claras y flexibles que respaldan la innovación de Martín (como su hackathon verde), evitando frustraciones políticas.

Supervisión y liderazgo: No hay indicios de micromanagement; al contrario, hay delegación y respaldo, lo que evita el control excesivo.

¿Qué necesidades o procesos motivacionales parecen activarse o bloquearse?

Se satisface notablemente: Martín elige sus iniciativas, define proyectos y dirige sus acciones sin supervisión constante.

¿Qué podrías hacer tú como psicólogo organizacional para fortalecer o recuperar la motivación de esa persona? Establecer sesiones periódicas de retroalimentación —colaborativo, específico y constructivo— para reforzar la competencia.

Estudios muestran que, al recibir feedback constante, los empleados se sienten más motivados y comprometidos

¿Cuál de las teorías revisadas se acerca más a tu propia experiencia de motivación?

Valoro muchísimo poder elegir mi enfoque, sentir que mis acciones fluyen desde mis propios intereses o curiosidad, no solo por cumplir órdenes o expectativas externas.