

Nombre de alumno: Fabiola Méndez García

Nombre del profesor: María Verónica Román Campos

Nombre del trabajo: Análisis de caso

Materia: Psicología Organizacional

Grado: 6°

Grupo: A

Comitán de Domínguez Chiapas a 12 de Octubre de 2024.

ANÁLISIS DE CASO POR MEDIO DE TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

La Universidad Del Sureste Comitán, contrató a un Psicólogo para desempeñar el puesto de Docente con los alumnos de 4to semestre. Al principio el Docente demostraba altos indicios de motivación, sin embargo, tiempo después comenzó a tener una actitud apática, se le veía desmotivado y sus clases ya no eran las mismas; no preparaba su material para trabajar y en ocasiones otorgaba a los alumnos las 2 horas de clases libres.

Él mencionó en varias ocasiones que su desmotivación se debía a que la escuela no le proporcionaba satisfacción laboral, pues principalmente el salario era muy bajo para todo lo que como maestros tenían que hacer, además, veía que había cierta preferencia por los docentes de medicina, pues el salario y la atención era mayor, les resolvían dudas con facilidad y sus solicitudes eran resueltas con rapidez. Por otra parte, se sentía poco valorado, pues cualquier error que tuviera con los alumnos a su cargo lo más posible era que lo despidieran, pues la Universidad siempre priorizaba a los alumnos. Finalmente, mencionaba que se sentía controlado, ya que, siempre estaban al pendiente de cualquier error para llamarle la atención. La Universidad tenía prohibido exposiciones y dinámicas, lo cual hacía que se sintiera aburrido y desmotivado el solo sentarse y exponer la clase.

ANÁLISIS – TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG

La mejor forma de explicar este caso es mediante la Teoría de los Dos Factores de Herzberg. Esta teoría nos explica que la motivación está influenciada por dos grandes factores que son: Motivacionales (logro, reconocimiento) e Higiénicos (salario, condiciones de trabajo). En este caso podemos observar que la Universidad no está cumpliendo con ninguno de los dos factores pues no existe reconocimiento ni valoración hacia el Docente (F. Motivacional) y, además, el salario es muy bajo y no hay una supervisión justa ni efectiva (F. Higiénico), por lo que esto ha causado que el Docente se sienta desmotivado y haya una disminución en la calidad y cantidad en su trabajo como Docente.

ANÁLISIS – TEORÍA DE LA EQUIDAD DE JOHN STACY ADAMS

Otra teoría que podría explicar dicha desmotivación por parte del Docente es la Teoría De La Equidad propuesta por John Adams. Esta teoría señala que la motivación de los colaboradores se basa en la percepción de justicia e igualdad en las relaciones laborales, comparan su relación

esfuerzo-recompensa con la de sus compañeros. Cuando existe inequidad se genera tensión, desmotivación y búsqueda de equilibrio. Para el Docente, la Universidad era injusta, pues desde su percepción había favoritismo para los docentes de medicina con relación al trato que recibían. Esta percepción de injusticia impactó directamente en la satisfacción y el compromiso.

INTERVENCIÓN COMO PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL

Recordemos que el caso redactado anteriormente es desde la perspectiva del propio Docente de cómo él se sentía. Ahora, como personas que lo observamos desde fuera solo podemos observar su desmotivación, su apatía, la calidad de su trabajo y la disminución en su desempeño para impartir clases. Entonces, como Psicólogos lo ideal sería iniciar con una evaluación diagnóstica aplicando entrevistas individuales con el Docente y, además, observar y analizar el entorno laboral y la interacción con otros colegas y estudiantes.

A partir de ello, podríamos impartir talleres grupales para fomentar la interacción entre Docentes, talleres de gestión emocional y autoestima. Para el área administrativa de la Universidad (RH) se podría implementar un nuevo diseño de trabajo, llevar a la práctica los reconocimientos y retroalimentación para todos los docentes, fomentar la igualdad en el trato y atención; y fomentar una cultura organizacional positiva. Los talleres de liderazgo también serían ideales, para aumentar la confianza de los directivos hacia los colaboradores y que estos no se sientan poco valorados y; corregir errores como la supervisión excesiva y llamadas de atención priorizando la permanencia de los estudiantes y dejando a un lado el esfuerzo, preparación y habilidades de los docentes.

MI EXPERIENCIA

La teoría que más se acerca a mi propia experiencia de motivación es la de Los Dos Factores de Herzberg. Para sentirme motivada en un trabajo es necesario la existencia de estos dos factores con un balance, pues los Factores Higiénicos (salario, condiciones de trabajo) evitan la insatisfacción pero no motivan, por otro lado, los factores Motivacionales (logro, reconocimiento) sí generan satisfacción y motivación al mismo tiempo, pero no puedo estar en un trabajo donde el salario sea bajo y las condiciones laborales sean malas, por eso, debe existir un balance de ambas.