



Nombre de alumno: María José López Guillén

Nombre del profesor: María Verónica Román Campos

Nombre del trabajo: Actividad 2

Materia: Psicología Organizacional

Grado: Sexto Cuatrimestre

Grupo: "A"

PASIÓN POR EDUCAR

Comitán de Domínguez Chiapas a 15 de junio del 2025

“ANALISIS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN UN CASO REAL”

Selecciona un caso real o ficticio que describa una situación de conflicto, insatisfacción o desajuste laboral, puede ser:

Una experiencia propia o cercana (prácticas, servicio social, empleo).

Un caso que hayas leído en medios o redes.

Una situación inventada, pero realista.

DESCRIBE BREVEMENTE EL CASO (máximo media cuartilla):

¿Qué ocurrió?

En una agencia de publicidad un empleado siente que su trabajo no es valorado y reconocido por su supervisor, lo que le genera desmotivación al momento de desempeñarse, a su vez esta situación le provoca insatisfacción por lo que todo esto le afecta en su productividad y calidad de trabajo, últimamente se siente muy desmotivado y también se ve afectado en las relaciones con sus compañeros, aunque sus compañeros intentan motivarlo diciéndole que siempre entrega trabajos con calidad, a Roberto le gustaría escucharlo por parte de su supervisor.

¿Quiénes participaron?

Roberto el empleado, compañeros y Dafne la supervisora.

¿Cuál fue el conflicto o problema observado?

El conflicto observado es que no reconocen y valoran el trabajo que Roberto realiza y desempeña dentro de la empresa, ya que es un empleado que tiene un papel fundamental como diseñador gráfico, Dafne la supervisora no valora su trabajo y muchas veces lo critica sin tener motivos para hacerlo diciéndole que su desempeño ha bajado y sus trabajos no tienen la misma calidad que antes solía presentar, por lo que Roberto se siente frustrado cuando esto pasa, ya que el siente que sus trabajos siguen siendo presentando calidad, a hecho algunos cambios y actualizaciones para mejorar y está dando lo mejor en cada trabajo que entrega y realiza.

ANALIZA EL CASO A PARTIR DE LOS SIGUIENTES EJES:

Personalidad:

¿Qué rasgos de personalidad parecen influir en el comportamiento de los involucrados?

Por parte de la supervisora: falta de empatía, autoritarismo, inflexibilidad, resistencia al cambio, exigencia, negatividad y posiblemente el perfeccionismo.

Roberto: La necesidad de reconocimiento, valoración de su desempeño, sensibilidad, desmotivación, estrés y frustración constante ante las críticas.

¿Cómo esos rasgos afectaron la dinámica laboral?

La falta de empatía por parte de Dafne impide que ella entienda las necesidades y los sentimientos que Roberto presenta, con esto se generó una falta de comunicación lo que es muy importante para poder tener una buena relación laboral, pero en este caso esa relación no se ve, la crítica que realiza constantemente provoca que Roberto se sienta frustrado y la resistencia al cambio que presenta genera que Dafne no acepte los nuevos cambios y propuestas presentadas en los trabajos entregados por parte de Roberto.

PERCEPCION:

¿Existieron errores de percepción? (primera impresión, estereotipos, efecto halo, atribuciones)

Posiblemente Dafne haya creado una primera impresión negativa de Roberto en sus primeros trabajos, puede que por eso aun lo siga criticando mucho al momento de desempeñarse, acá también entra el efecto halo ya que si Dafne se enfocó en algún punto negativo en los inicios de Roberto dentro de la empresa posiblemente lo esté generalizando en todos los aspectos de su desempeño y pueden entrar también las atribuciones a algunos errores o debilidades que se hayan presentado en los primeros meses de trabajo.

¿Cómo influyeron en la interpretación o el trato entre personas?

Influyo en como la supervisora se quedo con una imagen o perspectiva errónea por parte de Roberto, por eso es que siempre critica cada trabajo que entrega o presenta, a su vez la falta de empatía que presenta ya que no toma en cuenta como es que la exigencia que ella le pide lo está afectando y desmotivando.

ACTITUDES:

¿Qué actitudes laborales (satisfacción, compromiso, involucramiento) observas?

Posiblemente solo sea el compromiso que Carlos sienta hacia la empresa ya que se siente agradecido por haber obtenido una buena oportunidad laboral y ser su primer trabajo, pero no tiene un reconocimiento al esfuerzo y trabajos que entrega a su vez a la evolución que él ha presentado, ya que a el le gusta lo que hace, pero no se siente valorado y se ha cuestionado últimamente si es alguien indispensable dentro de la empresa.

¿Cómo se reflejan en la conducta del o los trabajadores?

Se refleja en la frustración que el siente al recibir tantas criticas a su trabajo, con el tiempo se ha sentido más desmotivado se ve reflejado en su entusiasmo y su energía ya no es la de antes a su vez se siente estresado ya que no sabe que mas hacer si se ha estado esforzando en cada entrega para recibir algún comentario positivo o reconocimiento por parte de su supervisora.

INTERVENCION:

¿Qué acciones propondrías como psicóloga organizacional para mejorar esta situación?

Se podría proponer un taller enfocado en los temas de empatía con el fin de que la supervisora pueda ser mas empática y comprender las consecuencias que sus criticas tienen en su trabajador, a su vez se puede proporcionar una platica motivacional para los trabajadores y su entusiasmo y energía sea una más positiva, un entrenamiento de liderazgo para que con esto Dafne mejore su capacidad para liderar y motivar a los trabajadores, se les podría proporcionar en

el taller técnicas para el manejo del estrés, como la meditación, ejercicio físico o yoga. Por último, que tomen un taller de comunicación efectiva con el objetivo de mejorar la comunicación entre trabajadores y supervisores, para que sea más clara y efectiva para así poder comprender las necesidades que puedan presentarse y con esto mejorar el clima laboral dentro de la empresa, para que cada trabajador se sienta valorado y reconocido.

