



**Nombre de alumno:**

**Lizbeth Elizabeth López de León**

**Nombre del profesor: María  
Verónica Román**

**Nombre del trabajo: ensayo**

**Materia: psicología organizacional**

**Grado: 6**

**Grupo: A**

Comitán de Domínguez Chiapas a 13 de junio de 2025.

## ➤ caso laboral

Mariana es una diseñadora gráfica de 29 años de edad que se dedica a trabajar en una agencia de marketing digital. Por lo tanto, su puesto exige de mucha creatividad constante, entrega de propuestas visuales para las campañas, y colaboración con el equipo de contenido y redes sociales. Al inicio de su empleo, Mariana se mostraba entusiasta, muy activa y comprometida con los proyectos. Pero, sin embargo, en los últimos tres meses ha evidenciado signos claros de desmotivación por que suele llegar tarde con frecuencia, y cumple con lo mínimo indispensable, evita participar en reuniones y ha dejado de proponer ideas nuevas.

Su jefe inmediato ha notado la baja en su rendimiento y actitud, pero no ha tenido una conversación directa con ella. Sus compañeros cercanos mencionan que Mariana se siente estancada, sin oportunidades de crecimiento y con poca valoración por su trabajo. A pesar de contar con habilidades notables, ella percibe que las decisiones creativas son menos valoradas por los líderes de área y que sus ideas no son tomadas en cuenta.

## **Jerarquía de necesidades de Maslow...**

Según Maslow, las personas que se motivan en función de una jerarquía de necesidades ya sean las fisiológicas, de seguridad, afiliación, estima y autorrealización. En el caso de Mariana, sus necesidades básicas están cubiertas por el salario y estabilidad, pero sufre una falta de reconocimiento por falta de necesidad de estima y de desarrollo personal ósea su autorrealización.

Las necesidades por las que Mariana sufre son:

- **Estima:** Mariana no se siente valorada por su trabajo, lo cual afecta su autoestima profesional.
- **Autorrealización:** No puede desarrollar plenamente su potencial creativo ni crecer profesionalmente.

## **Teoría de la equidad de Adams**

Esta teoría plantea que las personas evalúan el equilibrio entre lo que aportan al trabajo el esfuerzo, las ideas, compromiso y los que reciben salario, reconocimiento, oportunidades. Cuando perciben una inequidad, puede surgir desmotivación o conductas negativas.

Mariana percibe que su esfuerzo y creatividad no son reconocidos ni recompensados como debería, mientras observa que otros compañeros con menor iniciativa reciben mayor atención por parte de los líderes. Esto ha generado frustración y apatía a lo que podría llamarse percepción de inequidad.

Como psicóloga organizacional, propondría una intervención con enfoque en tres niveles lo que estaría compuesto por un:

Nivel individual: para poder realizar una entrevista individual con Mariana para escuchar activamente sus percepciones y necesidades u aplicar herramientas de evaluación motivacional como lo serían los cuestionarios, entrevistas semi-estructuradas para identificar factores claves de insatisfacción.

Nivel grupal: Impulsar dinámicas de reconocimiento dentro del equipo: elogiar públicamente ideas valiosas y fomentar una cultura de retroalimentación constructiva o crear espacios participativos en los que todos los integrantes del equipo puedan compartir ideas y se sientan parte del proceso creativo.

Nivel organizacional: Promover un programa de desarrollo profesional con rutas de crecimiento claras, capacitaciones y mentorías, recomendar a las líderes prácticas de liderazgo transformacional, que consideren el reconocimiento, el empoderamiento y la inclusión del equipo en la toma de decisiones.

### **Reflexión personal**

Personalmente, me identifico más con la Teoría de la autodeterminación porque, aunque no fue desarrollada en este trabajo, ya que considero que la motivación más duradera surge cuando se sienten satisfechas tres necesidades: autonomía, competencia y relación. cuando he podido tomar decisiones, sentir que apporto algo valioso y estar en un entorno de apoyo, he mantenido niveles altos de motivación. Sin embargo, el caso de Mariana ilustra muy bien cómo la falta de reconocimiento y el bloqueo del potencial pueden llevar al desgaste, aun cuando las condiciones materiales estén cubiertas.

## Referencias

Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.

- Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange*. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional* (18.<sup>a</sup> ed.). Pearson.