



Nombre de alumno: Ángel Antonio Contreras Sima

Nombre del profesor: Lic. Verónica Román

Nombre del trabajo: Análisis

Materia: Psicología organizacional

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 6º

Grupo: "A"

Comitán de Domínguez Chiapas a 12 de junio de 2025

CASO:

En la escuela donde tomaba mi servicio social conocí dos maestros que eran muy buena onda, ellos eran muy participativos en la institución, en los homenajes, en eventos del día del padre, del día de las madres, etc. La dueña de la institución los llamaba para todos los eventos, ya sea para amenizar o dirigir los programas, para mí todo aparentaba bonito y divertido, porque esos dos maestros puedo decir que sobresalen de los demás docentes, por su carisma y las ganas de divertir y hacer pasar un bonito momento a los niños.

El problema viene cuando ellos expresan que a pesar de echarle ganas y dar todo por la institución, no son remunerados ni tampoco reconocidos, y eso es algo injusto, ellos expresan que les gustaría que les dieran el valor que se merece a su trabajo, porque ningún otro profesor tiene el valor de hacer eso que ellos hacen, por vergüenza o simplemente flojera. Ante esto la institución les ha expresado que es parte de su trabajo. Ellos pelean que merecen al menos un bono motivacional.

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

Considero que en los profesores influyen tres rasgos de personalidad fundamentales como maestros:

-Apertura a la experiencia: los maestros siempre proponen nuevas ideas para la diversión de los niños y para que el evento funcione y sea algo bonito, siempre están a la vanguardia de métodos para crear un ambiente sano y de conocimiento para los niños.

-Extraversión: Son muy participativos en los eventos de la institución, tienen una energía muy bonita que contagian alegría a los niños, promueven la participación activa de los niños.

-Neuroticismo: Este rasgo esta influyendo mucho por la manera en que la dueña de la institución los trata y el poco valor que le dan a su trabajo, el no motivarlos o fomentar que los demás profesores hagan lo que estos dos profesores hacen.

¿Cómo esos rasgos afectaron la dinámica laboral?

Al principio afectaron de manera positiva, en las ganas de enseñar y divertir a los niños,, en la manera de ayudar a la institución a sacar adelante un buen programa, incluso ayudaron a generar fama a la escuela, posterior a la poca importancia que le dieron a su trabajo por parte de la institución, la motivación y las ganas bajaron, casi no quieren participar o cuando lo hacen ya no sienten la chispa, la fama ganada por parte de la escuela bajo, muchos papás cambiaron a sus hijos de colegio, y el problema sigue afectando con el paso del tiempo o al menos hasta que sus peticiones sean tomadas en cuenta.

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

Si, estereotipos, porque según palabras de la dueña, engloba que por ser maestros tienen la obligación de hacer todo eso, de sacar adelante a la institución sin recibir alguna recompensa. También existe un efecto halo, debido a que mayormente gratifican a los directores o incluso a la dueña de la escuela antes que a los profesores que a pesar de no tener un puesto de jerarquía en la institución demuestran mejor actitud que los de mayor rango.

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

Pues influyo de la manera en que lugar tienen a los profesores, que valor les tienen y en que concepto los tienen por parte de la escuela.

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

Podemos decir que existe una satisfacción emocional, al ver como los niños aprenden e interactúan con las actividades que ellos hacen, pero si hablamos de decir que se sienten satisfechos por que la institución los valora es un rotundo no. Al igual que la satisfacción existe un compromiso moral hacia los niños que son lo

mas importante, expresan que comprometerse con una institución que solo los explota obviamente no lo hacen. Y si existe una intención de rotación, debido a la falta de apoyo, valoración, motivación e importancia por parte de la institución.

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

Una conducta desmotivada de pesades, enojo y frustración al ver como no valoran su trabajo y también como otras personas reciben el crédito por un trabajo que ellos dos sacaron adelante.

¿Qué acciones propondrías como psicólogo organizacional para mejorar esa situación?

- Bonos por participación laboral, ayudando así a una motivación extrínseca para los profesores y obviamente beneficiando a la educación de los niños.
- Dar mayor importancia a los trabajos que realizan los maestros, consiguiendo buena actitud de parte de los profesores, una mayor motivación.
- Brindar el apoyo necesario en las actividades a realizar por parte de los profesores, como recursos económicos y recursos de personal.
- Crear un área creativa para que los maestros con creatividad y ganas de enseñar y divertir a los niños pueden explotar sus capacidades y aportar más a la enseñanza de los niños.
- Buscar maneras como cursos o talleres de enseñanza a través del juego, para que más profesores se integren en actividades para los niños. Buscando un mejor y divertido ambiente laboral.