



Nombre de alumno: Guillén Mora Dulce María

Nombre del profesor: María Veronica Román Campos

Nombre del trabajo: Actividad 2

Materia: Psicología Organizacional

Grado: Sexto Cuatrimestre

Grupo: "A"

PASIÓN POR EDUCAR

Comitán de Domínguez Chiapas a 13 de junio del 2025

Describe brevemente el caso (máximo media cuartilla):

- **¿Qué ocurrió?** Ciertas inconformidades en la empresa. En mi último trabajo se notaba mucho el favoritismo por personas que no hacían nada, también nunca le llegué a caerle bien al jefe por chismes que trabajadores de ahí mismo le decían de mí y por ende llegó a comportarse muy prepotente conmigo, me hablaba feo, si pedía un permiso me lo negaba, si había un problema personal me exponía en el grupo de WhatsApp que teníamos respecto temas relacionados de la empresa, cuando trataba de confrontar al jefe, él simplemente me decía que no era nada personal, por ende llegué a cansarme y opté por hablar con mis otros jefes en la cual ahí mismo confronté al jefe problema y en vez que se arreglaran las cosas, se empeoró, y en el momento que hable con los jefes, él lo negó todo. De igual forma, el sueldo era muy poco, y me daban muchas responsabilidades. Por último, en el mes de diciembre, el jefe dio aguinaldo a los que eran sus amigos, y eso fue muy poco ético y profesional de su parte. Esto es uno de los pocos puntos que me llegaron a tener conflictos e insatisfacción personal y por ende me hizo que yo renunciara.
- **¿Quiénes participaron?** Mis compañeros de trabajo, mi jefe y su servidora.
- **¿Cuál fue el conflicto o problema observado?** Llevarse por los chismes de pasillo y no tomarse el tiempo para preguntar lo que estaba pasando realmente, de igual forma, tomo una personalidad de superioridad sabiendo que debió de mostrar un lado neutro ya que es el jefe y sobretodo debió de mostrar el mejor ejemplo para evitar otro tipo de conflicto en un futuro con otro trabajador. De igual forma, el problema de la relación de las amistades que el jefe tenía con lo profesional.

- ***Analiza el caso a partir de los siguientes ejes:***

 **Personalidad:**

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

De parte del jefe se muestra un lado autoritario, es decir, se muestra en su forma de imponer decisiones sin escuchar otras opiniones y llegar a negar permisos sin justificación clara, de igual forma un lado de prepotencia y falta de empatía, favoritismo sin tener una mente o criterio de manera objetiva, y deshonestidad. De parte de mis compañeros de trabajo sería un comportamiento pasivo-agresivo y por ende llegaron a mantener un entorno laboral tóxico. Y de mi parte, siento que es la responsabilidad y compromiso a pesar de toda la situación ya que, a pesar del mal ambiente, continué trabajando y decidí confrontar el problema con los superiores.

- ***¿Cómo esos rasgos afectaron la dinámica laboral?***

Principalmente se desarrolló un ambiente tóxico, que por ende llegué a tener una desmotivación general, de igual forma la falta de comunicación saludable me hizo pensar varias veces en abandonar la empresa sin importar que ellos quedaran sin personal por varios días y por lo mismo sentí un aumento de estrés laboral ya que asumí muchas responsabilidades con un sueldo bajo y en un ambiente tóxico o negativo, y que por ende me llegó a tener desgaste emocional.

 **b) Percepción:**

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

Siento que hubo muchos errores de percepción, el primero sería el de estereotipos ya que era una trabajadora callada, que solo que enfocaba en su trabajo y no le

seguía el juego o ciertas pláticas al jefe, por ende, siento que llego a generar ciertos juicios anticipados sobre mi desempeño laboral, también podemos agregar el efecto halo ya que el jefe mostro preferencias hacia ciertas personas. Si esas personas eran vistas como “cercanas” o “leales”, probablemente cualquier comportamiento suyo era interpretado de forma positiva (aunque no hicieran bien su trabajo), Es decir, por ser amigo del jefe llego a nublar el juicio correcto sobre las conductas negativas. Y por último podemos agregar el de atribución de manera interna ya que cuando yo enfrentaba el problema el jefe pudo haber interpretado la situación como un berrinche o que quería causar problemas sin tomar en cuenta las atribuciones externas, es decir el verdadero problema dentro de la empresa.

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

Influyeron en las percepciones erróneas del jefe generaron un trato injusto hacia mí, mientras que mis compañeros recibían un trato mejor, también llevo a conflictos interpersonales por chismes de pasillo y por ende aumento la tensión en el trabajo, y la falta de comunicación llego afectar más el problema ya que no veía mis argumentos con objetividad.

- ***✚ c) Actitudes:***

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

Sería la de satisfacción, por los puntos de indiferencia, falta de empatía del jefe, el favoritismo de este mismo, la falta de reconocimiento, el bajo salario y la sobrecarga de trabajo. También el de compromiso porque el comportamiento poco ético del jefe (como repartir aguinaldos solo a sus allegados) indica una falta de compromiso hacia los valores de la empresa y hacia un trato justo del equipo, a pesar de todo llego a intentar dialogar con otros jefes, seguir cumpliendo con mis responsabilidades y buscar soluciones. Y por último puedo agregar el involucramiento de parte mía porque a pesar de todo llegaba a cumplir con mis responsabilidades sin importar los comentarios y baja motivación de parte de la empresa.

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

Se reflejaba en mi cansancio emocional, incomodidad constante y finalmente llegar a tomar la decisión de renunciar por la falta de desmotivación general y conflictos constantes.

 **d) Intervention:**

- ***¿Qué acciones propondrías como psicólogx organizacional para mejorar esa situación?***

Sería la elaboración de talleres para los jefes sobre liderazgo positivo, comunicación asertiva, manejo de conflictos y empatía con ello realizar actividades grupales que promuevan el diálogo y fortalezcan la colaboración entre equipos, incluyendo ejercicios de confianza y escucha activa. De igual forma, realizar talleres sobre ética en la comunicación interna, inteligencia emocional y responsabilidad colectiva. Por ultimo poder establecer criterios definidos para asignar aguinaldos, bonos, permisos, etc., basados en méritos y no en afinidades personales (amistades).