



**Nombre de alumno: Ángel Antonio  
Contreras Sima**

**Nombre del profesor: Lic. Verónica  
Román Campo**

**Nombre del trabajo: Análisis**

**Materia: Psicología organizacional**

**PASIÓN POR EDUCAR**

**Grado: 6°      Grupo: "A"**

Comitán de Domínguez Chiapas a 06 de julio de 2025

## **CASO:**

Azucena es una empleada muy motivada en la empresa de medicamentos, Similares. Ella trabaja como gerente de una farmacia y siempre está dispuesta a dar lo mejor de ella, llega con una alegría y sonrisa al trabajo. Mayormente es muy proactiva y siempre busca formas de mejorar el funcionamiento de la farmacia, al igual que busca que los trabajadores de la farmacia empleen nuevas técnicas de trato al cliente. Gracias a esto su jefe, la apoya y le reconoce por su buen trabajo, a logrado que las ventas de esa farmacia crezcan mucho, este apoyo y reconocimiento que recibe la hace sentir valorada y apreciada. Influye mucho el ambiente del trabajo, donde menciona que todos se llevan bien, Su jefe le da bonos por crecimiento y le ha propuesto una oportunidad de subir de puesto en la empresa. Ella menciona sentirse muy bien en la empresa y espera permanecer tiempo ahí.

### **¿Quién es la persona?**

Azucena Aguilar castillo (Tía)

### **¿Cuál es su puesto?**

Gerente de una farmacia similares

### **¿Qué conducta motivada o desmotivada observas?**

La valoración que le da su jefe, el apoyo y reconocimiento, además de los bonos económicos que le dan por su buen desempeño laboral, hacen que ella le ponga todo su desempeño, buscando hacer crecer a la farmacia, tanto económicamente como en su reconocimiento.

### **¿Qué factores podrían estar influyendo?**

El buen ambiente laboral y el apoyo y reconocimiento que el jefe le da.

## **ANALISIS CON LA TEORIA DE MASLOW:**

### **¿Cómo se manifiestan los elementos de esas teorías en el caso?**

Azucena al sentirse bien con el apoyo, con la valoración, en lo económico y con el buen ambiente laboral, según la teoría de Abraham Maslow se siente autorrealizada, debido a que cubre todos los escalones de la pirámide, teniendo como en primer lugar lo fisiológico (Alimento, un hogar), luego tenemos el escalón de seguridad, donde ella lo tiene cubierto por su buen sueldo, por los bonos económicos, por que la empresa le proporciona seguridad, cubre sus necesidades como seguro social, etc. En el escalón de las necesidades sociales, pues el buen ambiente laboral que existe, le permite sentirse cómoda al momento de realizar sus actividades correspondientes, en la parte de las necesidades de estima, la valoración y el reconocimiento que su jefe le proporciona la hace sentirse en confianza y motivada para seguir cumpliendo con sus labores, de seguir buscando nuevas técnicas para hacer crecer a la empresa, y tenemos como ultimo escalón la autorrealización, esto se ve reflejado con su trabajo bien realizado y con las nuevas oportunidades que la empresa le ha proporcionado como aumentos salariales y subir de puesto, las ganas de quedarse en la empresa y seguirle echando ganas nos muestra la motivación que azucena tiene.

### **¿Qué necesidades o procesos motivacionales parecen activarse o bloquearse?**

En necesidades se puede ver que se activaron:

-La necesidad de logro: Al buscar cumplir con los objetivos que a empresa pone, y así lograr que su trabajo sea de buena calidad.

En procesos motivacionales encontramos:

-Valoración: El valor que ella misma le da a su trabajo para sacar adelante y tener éxito

-Autoeficacia: Creer en ella misma y en su capacidad para sacar adelante su trabajo.

## **PROPUESTA DE INTERVENCIÓN (DESDE PO):**

**¿Qué podrías hacer tú como psicólogo organizacional para fortalecer o recuperar la motivación de esa persona?**

-Procurar que cumplan con las necesidades que los empleados tienen dentro de la empresa (sala de juntas, sala de descanso, cafetería, WC con todo lo que lleva, etc.

-Poner bonos de productividad, este teniendo como objetivos motivar a los trabajadores a ponerle ganas al trabajo y a su vez creando competitividad laboral, que no es mala, al contrario, como psicólogos organizacionales podemos despertar las capacidades de nuestros colaboradores haciendo que descubran hasta donde son capaces, también benefician a la empresa.

-Al final de mes dar reconocimientos a los mejores empleados, algo así como el empleado del mes, pero en esta dinámica, se les dará a los trabajadores que se esforzaron para sacar adelante su área.

-Tomar en cuenta su voz y voto para algunas decisiones en la empresa, como que mejoras se le puede hacer o como cuales reglas poner.

-como otra manera de motivarlos, podemos rifar o darles inclusive (depende de los recursos de la empresa) viajes pagados para que se relajen y vuelvan con mas ganas a su trabajo.

- Proporcionar encuestas de satisfacción y proporcionar apoyo psicológico cada mes o cada 15 días para ayudar en su rendimiento laboral.

## **REFLEXIÓN PERSONAL (OPCIONAL PERO RECOMENDADA):**

**¿Cuál de las teorías revisadas se acerca más a tu propia experiencia de motivación?**

Creo que la de teoría la equidad de John Stayce Adams, por que en ella se menciona que los trabajadores comparan su esfuerzo y recompensa con los demás, en mi caso yo si soy competitivo y cuando veo la inequidad se me hace

algo no correcto por lo tanto baja mi rendimiento en mis actividades, pero si veo que no existe la inequidad y todo va bien con los demás, al contrario, busco ser uno de los mejores, para tener el reconocimiento que quiero. Esto lo aplico tanto en la escuela, como en mi trabajo, al igual que en algunas partes de mi vida diaria.

Obviamente no pienso que esta teoría sea una de las mas importantes pero es la que se acerca mas a mi experiencia, porque a mi parecer la que debería de encajar mas es la de Maslow, porque habla de lo que muchos trabajadores pasan, tanto en lo malo, como la falta de cumplimiento de necesidades, como en lo bueno, el cumplimiento de necesidades, un ejemplo, los policías, cuando se cumplen sus necesidades no tienen que estar robando a la gente, por que tienen desde los fisiológico hasta la autorrealización en el caso de alguno, y cuando esas necesidades no son cubiertas existe la corrupción.

### **REFERENCIAS TEORICAS:**

-Teoría de Abraham Maslow: Pirámide de necesidades básicas, referido al área organizacional

-Teoría de la equidad de John Stayce Adams

Ambos proporcionados por la Lic. Verónica Román Campos, en el salón de clases.