



Nombre de alumno: Dulce María Guillén Mora

Nombre del profesor: María Veronica Roman Campos

Nombre del trabajo: Actividad 3

Materia: Psicología Organizacional

Grado: Sexto Cuatrimestre

Grupo: "A"

PASIÓN POR EDUCAR

Comitán de Domínguez Chiapas a 04 de julio del 2025



Elige un caso laboral real o ficticio, en el que una persona:

- Muestre altos niveles de motivación o
- **Presente desmotivación, bajo rendimiento o apatía**

Puede ser una experiencia personal, de alguien cercano o una situación inventada (pero realista).

Describe brevemente el caso (media cuartilla):

Roberta es una colaboradora de Chedraui que tiene el puesto de jefa en el área de blancos que con el paso del tiempo ha llegado a tener ciertos rasgos que afectan el rendimiento de sus trabajadores y productividad. La conducta que desmotiva es la falta de tolerancia, falta de colaboración en equipo, mente de un jefe y no de un líder, la sobrecarga de trabajo que les otorga a sus colaboradores, falta de empatía y la falta de manejo de sus problemas laborales con los personales. Los factores que podrían estar influyendo son los siguientes: La falta de conocimientos de cómo es ser realmente un líder, falta de orientación sobre el trabajo en equipo, la falta de conocimiento sobre dividir los problemas familiares y de trabajo que con ello llega a afectar la convivencia y la colaboración en equipo. De igual forma, la falta de apoyo de R.R.H.H, es decir, realizar actividades con los colaboradores para que ellos puedan expresarse respecto a lo que está pasando en su entorno laboral, de igual forma implementar cursos, talleres donde tengan que adentrarse en las ideas correctas de cómo pueden ellos dirigirse con los líderes de dicha empresa y como estos pueden ayudarles con futuros problemas que afecten su disciplina, motivación y productividad.

Analiza el caso usando al menos UNA teorías de motivación vistas en clase:

- Una teoría clásica (ej. Maslow, Herzberg, McGregor)

Según la teoría de Maslow dice que tenemos 5 niveles fundamentales como persona o personas y en este caso Roberta no está satisfaciendo las necesidades de afiliación y reconocimiento de sus colaboradores. Su actitud autoritaria y la falta

de empatía afectan la relación interpersonal dentro del equipo y generan un ambiente de tensión, lo que impide que los trabajadores se sientan parte del grupo y al no brindar reconocimiento ni fomentar el desarrollo del equipo, los empleados no alcanzan los niveles superiores de la pirámide (reconocimiento y autorrealización), lo que se traduce en desmotivación y baja productividad.

- Una teoría contemporánea (ej. Locke, Vroom, Adams):

La Teoría de la Equidad sostiene que las personas evalúan su nivel de motivación en función de la equidad percibida entre lo que aportan (esfuerzo, tiempo, habilidades) y lo que reciben a cambio (reconocimiento, salario, condiciones laborales), comparándose con sus compañeros o personas con los que se relaciona. Los colaboradores de Roberto podrían sentir que sus esfuerzos no son justamente recompensados, reciben sobrecarga de trabajo, no son escuchados, y no existe un liderazgo que los inspire o reconozca, esta percepción de injusticia genera frustración, desmotivación y hasta puede derivar en bajo compromiso o rotación de personal. Y la falta de espacios para expresar lo que sucede, y la falta de intervención de recursos humanos, profundizan el sentimiento de inequidad.

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

Se manifiesta mediante en como los colaboradores no se sienten pertenecientes en ese grupo laboral. La actitud autoritaria de Roberta, su falta de empatía y la poca colaboración, dificultan las relaciones laborales saludables. De igual forma, no recibe reconocimiento por su trabajo, al contrario, enfrentan sobrecarga de tareas y presión, sin sentirse valorados ni escuchados. La falta de liderazgo efectivo no permite que los trabajadores desarrollen su potencial ni crezcan profesionalmente, esto estanca la motivación de niveles superiores.

- ¿Qué necesidades o procesos motivacionales parecen activarse o bloquearse? Afiliación, reconocimiento y autorrealización.

Una teoría contemporánea (ej. Locke, Vroom, Adams)

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

Se manifiesta mediante en que los colaboradores sienten que están dando mucho y reciben poco a cambio. Si observan que otros equipos o áreas reciben mejor trato o tienen líderes más comprensivos, la percepción de injusticia se nota y por ende incrementa la frustración. Sin apoyo de RR.HH., no tienen mecanismos para comunicar su inconformidad o sugerencias, lo que les llega frustrarse y bajar su rendimiento laboral.

- ¿Qué necesidades o procesos motivacionales parecen activarse o bloquearse?

Claridad, Compromiso, Retroalimentación y Tareas complejas divididas.

Propuesta de intervención (desde PO):

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

Con Roberta podría trabajar con su estilo de liderazgo, empatía, manejo del estrés y habilidades de comunicación. De igual forma, aplicar encuestas de clima laboral y entrevistas individuales o grupales para conocer percepciones, tensiones, y necesidades del equipo. Organizar talleres de comunicación asertiva, escucha activa y colaboración e implementar talleres de liderazgo transformacional, donde se promueva pasar de una mentalidad de "jefe" a la de "líder". De igual forma, realizar un análisis de estilos de liderazgo presentes en la organización para identificar focos de estrés, desmotivación y conflictos. Y, por último, promover objetivos claros y metas alcanzables, que puedan celebrarse en equipo.

Reflexión personal (opcional pero recomendada):

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

La teoría de Maslow ya que me identifico con la idea de que necesito tener cierta estabilidad emocional y económica (salario, ambiente seguro) para poder concentrarme en metas más grandes. También he sentido que cuando me siento parte de un grupo y mi trabajo es reconocido, mi motivación aumenta. Sin embargo, a veces no sigo la jerarquía tan estrictamente. Por ejemplo, puedo seguir buscando autorrealización, aunque tenga problemas de seguridad o pertenencia.