



Alumno: Iván de Jesús Velázquez Gabriel

Profesora: María Verónica

Materia: psicología organizacional

Actividad: 3 caso clínico

Licenciatura en Psicología

Comitan de Dominguez Chiapas

Caso: La desmotivación de Laura

Nombre: Laura Pérez García

Edad: 28

¿Quién es la persona?

Laura es una diseñadora gráfica de 28 años, creativa y con gran talento. Trabaja desde hace tres años en una agencia de marketing digital mediana.

¿Cuál es su puesto?

Es Diseñadora Senior. Realiza campañas publicitarias, propuestas visuales para clientes importantes y colabora con el equipo de contenido y redes sociales.

¿Qué conducta motivada o des motivada observas?

Últimamente, Laura muestra signos de des motivación

Entrega sus diseños tarde o incompletos.

Ha dejado de proponer ideas innovadoras como solía hacerlo.

¿Qué factores podrían estar influyendo?

Falta de reconocimiento: Sus ideas se modifican sin consultar y no recibe retroalimentación positiva.

Falta de autonomía: Los supervisores controlan cada detalle de su trabajo, limitando su iniciativa.

Sobrecarga laboral: Tienen pocos diseñadores y muchos proyectos urgentes.

Análisis con teorías de motivación

Teoría Clásica: Teoría de los Dos Factores de Herzberg

Factores motivacionales (satisfactores): Logros, reconocimiento, responsabilidad, desarrollo profesional.

En el caso de Laura, estos están bloqueados. Sus logros no se reconocen y no tiene oportunidad de crecimiento o autonomía.

Factores de higiene (insatisfactores): Condiciones de trabajo, supervisión, relaciones interpersonales.

Laura experimenta insatisfacción por la supervisión excesiva y la ambigüedad de tareas.

Teoría Contemporánea: Teoría de la Equidad de Adams

Laura percibe inequidad: ve que compañeros que aportan menos reciben el mismo trato o incluso más reconocimiento. Siente que su esfuerzo no es valorado proporcionalmente, lo que genera frustración y apatía.

¿Cómo se manifiestan los elementos de las teorías?

En Herzberg: la falta de motivadores clave (reconocimiento, logro) reduce la satisfacción, mientras que los factores de higiene mal gestionados aumentan la insatisfacción.

En Adams: Laura compara su relación esfuerzo-recompensa con la de sus colegas y percibe una desigualdad que mina su motivación.

Propuesta de intervención

Implementar un programa de retroalimentación constructiva y reconocimiento, celebrando públicamente logros creativos.

Clarificar roles y tareas, evitando asignar funciones administrativas a creativos.

Fomentar la autonomía, permitiéndole decidir enfoques y presentar propuestas.

Reflexión personal

En mi experiencia, la Teoría de la Equidad de Adams explica muy bien cómo la percepción de justicia influye en mi motivación. Saber que mi esfuerzo es valorado y reconocido de forma justa me impulsa a dar lo mejor de mí; cuando no ocurre, es fácil perder el interés.