



**Nombre de alumno:**

**Lizbeth Elizabeth López de León**

**Nombre del profesor: María  
Verónica Román**

**Nombre del trabajo: ensayo**

**Materia: psicología organizacional**

**Grado: 6**

**Grupo: A**

Comitán de Domínguez Chiapas a 13 de junio de 2025.

## **"Análisis de comportamiento organizacional en un caso real"**

### Como objetivo:

se aplican los conceptos teóricos de la psicología organizacional de la personalidad, específicamente para analizar una situación real o ya sea laboral o simplemente simulada a partir de conceptos como: percepción, personalidad y actitudes, con el fin de identificar como esos factores influyen de manera importante en el comportamiento de los individuos dentro de cierta organización, permitiendo comprender mejor todos los fenómenos que se relacionan con el conflicto que hay, dando esa insatisfacción que hace un desajuste laboral. A través de este análisis, se busca identificar los factores individuales y también organizacionales que influyen en el comportamiento de los trabajadores, comprendiendo cómo estos elementos afectan la dinámica grupal y proponer estrategias que favorezcan el bienestar laboral, la motivación y el mejor desempeño dentro del grupo analizando la situación laboral real desde el enfoque de la Psicología Organizacional.

---

### Caso:

Bueno pues durante las prácticas profesionales de catalina en uno de los foros más importantes de servicios de costura en alta gama, pasarelas con chicas debutando las prendas, se presencié una situación de conflicto muy desagradable entre dos miembros, dos modelos de su equipo, que ayudan a catalina pues a presentar su trabajo de prácticas, Emilia es una de ellas, que cuenta con una formación académica de cinco años de experiencia profesional siendo modelo en la empresa o foro, y Jessica, una nueva integrante que llevaba menos de un mes en el puesto. El conflicto surgió cuando Emilia comenzó a criticar constantemente algunos de los movimientos de Jessi al ver que no se notaban algunos detalles o costuras de las prendas que realiza catalina, señalando errores menores frente al equipo. Haciendo sentir mal a Jessica, y por parte de ella se mostró más desmotivada y con miedo y comenzó a cometer más equivocaciones. La tensión y miedo fue en aumento a lo que digiera Catalina, hasta que Jessi solicitó su cambio de área, argumentando que no se sentía cómoda en el ambiente de trabajo por la situación que pasaba con su compañera.

## “Preguntas detonadoras”

### ¿Qué ocurrió?

pues durante las prácticas profesionales de Catalina en un foro de alta costura, surgió un conflicto entre dos modelos del equipo: Emilia, una profesional con cinco años de experiencia, y Jessica, una nueva integrante con menos de un mes en el puesto. Emilia comenzó a criticar públicamente a Jessica por no mostrar adecuadamente los detalles de las prendas, lo que generó inseguridad en Jessica, quien terminó solicitando un cambio de área por no sentirse cómoda.

### ¿Quiénes participaron?

- Catalina: que era la estudiante y estaba dando prácticas, en diseñadora de las prendas.
- Emilia: modelo con amplia experiencia en el foro.
- Jessica: nueva modelo, recientemente incorporada al equipo.

### ¿Cuál fue el conflicto o problema observado?

El conflicto principal fue una relación de tensión y críticas constantes entre Emilia hacia Jessica, lo cual generó la desmotivación, la ansiedad y el bajo rendimiento en Jessica, afectando la dinámica del equipo y el desarrollo del proyecto de Catalina.

## “Breve análisis de los ejes”

### Personalidad...

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

- ✚ Emilia: parece de tener rasgos de personalidad orientados al perfeccionismo, y alta autoexigencia, también una posible dominancia y poca tolerancia al error y más si es ajeno. Su experiencia podría haber generado cierta actitud de superioridad o rigidez.
- ✚ Jessica: presenta signos de inseguridad, sensibilidad emocional y probablemente una baja autoeficacia debido a su reciente ingreso y la presión del entorno.

¿Cómo esos rasgos afectaron la dinámica laboral?

Los rasgos de Emilia la llevaron a una conducta crítica y controladora, mientras que los de Jessica la hicieron más vulnerable al estrés, por lo cual se creó una relación desequilibrada y un ambiente tenso, reduciendo la efectividad del trabajo en equipo.

### PERCEPCIÓN...

¿Existieron errores de percepción?

(primera impresión, estereotipos, efecto halo, atribuciones)

- ✚ Si, porque también pudo haber operado el “efecto halo”, al dejarse influenciar por la impresión inicial de Jessica como “novata”, sin valorar sus esfuerzos, dedicación y tiempo que pudo haber dedicado e invertido para obtener buenos resultados.
- ✚ Jessica, por su parte, probablemente percibió a Emilia como autoritaria o amenazante desde el inicio, lo que aumentó su ansiedad.

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

De estos errores de percepción aumentaron el juicio negativo, la desconfianza y redujeron las oportunidades de colaboración efectiva.

Nadie intentó comprender las motivaciones o limitaciones del otro, agravando el conflicto.

## ACTITUDES...

### ¿Qué actitudes laborales observas?

(satisfacción, compromiso, involucramiento)

- ✚ Emilia: aunque posiblemente comprometida con su trabajo y con altos estándares de calidad, mostró falta de empatía y compañerismo.
- ✚ Jessica: su actitud pasó de motivación inicial a desmotivación, miedo y baja autoeficacia, lo que se reflejó en más errores.
- ✚ Catalina: aunque no fue parte directa del conflicto, se vio afectada emocionalmente y profesionalmente, ya que el ambiente interfería con la presentación de su trabajo de practica final.

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

- ✚ señalando errores en público.
- ✚ mostrando retraimiento, inseguridad, errores crecientes.
- ✚ Solicitud de cambio de área como consecuencia final.

## INTERVENCIÓN...

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

Pues promoviendo una mediación y resolución de conflictos facilitando una conversación mediada entre Emilia y Jessica para expresar todas sus emociones y percepciones de forma constructiva.

Llevando acuerdos de formas adecuadas como talleres de comunicación asertiva, empatía y trabajo en equipo para todo el grupo, o una formación sobre liderazgo positivo y gestión de diferencias generacionales o de experiencia.

También se podría evaluar el clima laboral y establecer normas claras de convivencia profesional. Promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión y la colaboración.