



# Mi Universidad

Caso clínico

Nombre del Alumno: Carlos Aron Ramos González

Unidad: Segunda Unidad

Nombre de la Materia: Psicología organizacional

Nombre de la Licenciatura: Psicología

Grado: Sexto Cuatrimestre

Docente: Román Campos María Verónica

## **“El nuevo líder del área”**

En una empresa mediana de marketing digital, se nombró a Luis como nuevo jefe del área de diseño. Luis tenía amplia experiencia técnica, pero poca formación en liderazgo. Al llegar, intentó implementar muchos cambios de forma abrupta: nuevos horarios, más controles sobre el trabajo y comunicación por correos formales en lugar de diálogos abiertos. El equipo, que estaba acostumbrado a una dinámica colaborativa y flexible con el jefe anterior, comenzó a sentirse vigilado y desmotivado. Marta, una diseñadora con más de 6 años en la empresa, expresó su malestar en una reunión, pero Luis interpretó su comentario como resistencia al cambio. En los siguientes meses, bajó la productividad y aumentaron los conflictos internos.

### **Personalidad.**

Rasgos influyentes:

Luis: Tiende a buscar tener el control, se cerró al diálogo abierto, rigidez.

Marta: Responsable y comprometida, pero con detalles con la autonomía.

Impacto:

Luis estaba buscando poner una estructura y esto sin tomar en cuenta las dinámicas anteriores y esto generó inconvenientes con los colaboradores ya que ellos estaban acostumbrados a trabajar de forma independientes, su la falta de comprensión a las criticas lo llevo a malentendidos a Luis y marta contagio esa actitud a los demás colaboradores la desmotivación y sentirse limitados.

### **Percepción**

Errores de percepción:

Efecto halo: Los jefes pensaron que Luis al ser un buen diseñador también podría ser un buen líder.

Primera impresión: Luis asumió que había un mal orden en el equipo por su estilo informal sin tomar los buenos resultados anteriores.

Atribución errónea: Luis pensó que el equipo se estaba resistiendo al cambio cuando en realidad el equipo tenía dificultades con la adaptación.

Influencia en el trato:

Estas decisiones crearon prejuicios, desconfianza y las relaciones profesionales se volvieron algo tensas, en lugar de un dialogo asertivo.

### **Actitudes**

Una de las actitudes observadas fue que el equipo se les notaba desmotivados y con poco interés de participación y en cuanto a Luis se le veía comprometido pero con poca empatía por el equipo y poca colaboración de trabajo en equipo.

Por ello, ya no había iniciativa, aumento de faltas o retardos y poca comunicación por parte del equipo.

### **Intervención:**

- Evaluación del clima laboral mediante encuestas anónimas.
- Capacitación de liderazgo para Luis.
- Reuniones de retroalimentación.
- Reforzar la cultura general.