



Briana Jiménez Ortiz.

Maria Verónica Román Campos.

Análisis laboral.

Psicología organizacional.

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 6.

Grupo: A.

Comitán de Domínguez Chiapas a 05 de julio del 2025.

“Nivel de motivación de Luis”.

Luis es ingeniero en Software y trabaja actualmente en la empresa TechNova, Luis entró como programador junior. Desde el primer año demostró iniciativa: propuso mejoras en el sistema de gestión interna y colaboró en el rediseño de una app clave para un cliente importante.



Gracias a sus aportes, fue promovido rápidamente a líder técnico de un equipo de 5 personas. Aunque no tiene un jefe “tradicional”, colabora con un facilitador de proyectos, con quien establece metas claras, pero con libertad para decidir cómo alcanzarlas.

La compañía no aplica sistemas rígidos de control ni jerarquías estrictas. Fomenta la innovación, el trabajo colaborativo y el aprendizaje continuo mediante programas internos de mentoría.

Luis se siente valorado, comprometido y parte fundamental de la empresa. Ha decidido permanecer en TechNova a largo plazo, ya que siente que su trabajo tiene propósito y le permite crecer tanto profesional como personalmente.

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

- Luis muestra una visión positiva dentro de la empresa, es responsable, creativo y busca retos para mejorar profesionalmente:

Demostró iniciativa: propuso mejoras en el sistema de gestión interna.

- Pueden auto motivarse si se les da el entorno adecuado:

Como la compañía no aplica un sistema rígido, sino aporta un entorno adecuado fomentando la innovación, el trabajo colaborativo y el aprendizaje continuo, esto da pauta a una respuesta favorable para la empresa de parte de los colaboradores.

- El liderazgo se basa en confianza, participación y desarrollo:

Aunque no tiene un jefe “tradicional”, colabora con un facilitador de proyectos, con quien establece metas claras, pero con libertad para decidir cómo alcanzarlas.

Siente que su trabajo tiene propósito y le permite crecer tanto profesional como personalmente.

¿Qué procesos motivacionales parecen activarse?

Luis empieza a trabajar con responsabilidad, se siente valorado, comprometido y parte de la empresa, además que decidió permanecer en la empresa a largo plazo

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

Añadir dentro a los programas internos de mentoría, talleres que aporten al conocimiento y realización de cada departamento, así como FeedBack y una junta cada mes donde los colaboradores tengan libertad de expresión sobre puntos que habría que mejorar, así como las quejas que prevalecen.

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

La teoría X y la teoría Y de Douglas McGregor, ya que dentro del ambiente laboral y educativo siempre me ha gustado ser responsable una vez que ya sé lo que debo hacer, cuando tengo un entorno tranquilo con compañeros y con líderes realmente involucrados, me gusta proponerme metas para ir cumpliendo y a la vez escalando dentro de la empresa sin necesidad de seguir reglas muy estrictas y/o estar controlando cada parte del trabajo que realizo, teniendo como consecuencia que mis jefes me den la libertad y confianza de cada proceso que realizo aportándome autonomía.