



Nombre del alumno: Leyvi Jacqueline Hernández Aguilar.

Nombre del profesor: María Verónica Román Campos.

Nombre del trabajo: Actividad 3.

Materia: Psicología organizacional.

Grado: 6°

Grupo: A

De Psicología

Comitán de Domínguez Chiapas a 05 de Julio de 2025.

CASO LABORAL.

Datos generales:

- **Nombre:** Karla R.
- **Edad:** 29 años.
- **Puesto:** Asistente administrativa.
- **Antigüedad:** 3 años.
- **Motivo:** "Bajo rendimiento sostenido y falta de iniciativa".

Karla ingresó a la empresa con entusiasmo, destacando por su eficiencia y compromiso. Sin embargo, en los últimos 8 meses, sus supervisores han notado:

- Entrega tardía de reportes y documentos
- Errores frecuentes en tareas rutinarias
- Escasa participación en reuniones
- Actitud apagada y retraída: evita conversaciones, mantiene su cámara apagada en reuniones virtuales
- Comenta con frases como: "Hago lo que me piden, pero ya no me interesa crecer", "Todo es igual cada día".

Al ser entrevistada por el área de recursos humanos, refiere sentirse estancada, que su trabajo es monótono, y que no ve oportunidades de desarrollo. Agrega que desde hace meses se siente cansada todo el tiempo, y que "solo cumple porque necesita el sueldo".

Factores que influyen en la desmotivación de Karla:

1. Falta de reconocimiento.
2. Ausencia de crecimiento profesional.
3. Clima laboral tenso y cambiante.
4. Liderazgo distante o poco empático.

ANALIZA EL CASO USANDO AL MENOS UNA TEORÍA DE MOTIVACIÓN VISTAS EN CLASE:

- Una teoría clásica: Teoría de los factores de Herzberg.

Según la Teoría de Herzberg, Karla presenta una doble problemática:

- ❖ Insatisfacción por factores higiénicos (clima, liderazgo, carga).
- ❖ Falta de motivación por ausencia de factores internos (reconocimiento, crecimiento, sentido).

Por lo tanto, el problema no se resuelve solo mejorando el ambiente, también se requiere estimular su desarrollo, participación y motivación intrínseca.

- Una teoría contemporánea: Teoría del establecimiento de metas- Edwin Locke (1968).

Según Locke, la motivación de Karla está afectada porque no tiene metas claras, no recibe retroalimentación ni tiene nuevos desafíos. Para reactivar su compromiso laboral, es necesario:

- ❖ Establecer metas personales y organizacionales claras y significativas.
- ❖ Asignar proyectos que representen un reto moderado.
- ❖ Brindarle retroalimentación periódica y reconocimiento.
- ❖ Involucrarla en su propio plan de desarrollo.

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

En el caso de Karla, ambas teorías se conectan para explicar su situación. Herzberg explica por qué está insatisfecha y desmotivada, y Locke aclara cómo la ausencia de metas y retroalimentación concreta debilita su rendimiento y compromiso laboral. Para mejorar su situación, la empresa debe trabajar tanto en el entorno laboral como en el establecimiento de metas personales y profesionales claras y estimulantes.

2. ¿Qué necesidades o procesos motivacionales parecen activarse o bloquearse?

En Karla se observan múltiples necesidades motivacionales bloqueadas, tanto intrínsecas (logro, crecimiento, sentido) como extrínsecas (clima, seguridad, metas claras). Para reactivar su motivación, es clave intervenir en el entorno organizacional, el liderazgo, y su desarrollo profesional, devolviéndole metas claras, oportunidades reales y una sensación de valor.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN (DESDE PO).

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

Identificar las causas de la desmotivación, intervenir de forma estratégica y promover un entorno que favorezca el bienestar y el rendimiento de personas como Karla.

Evaluar el caso a fondo diagnóstico individual y del entorno, aplicar entrevistas, encuestas de clima, comprender sus necesidades actuales, nivel de compromiso, percepción del trabajo y factores de bloqueo, mejorar el vínculo y la retroalimentación.

La clave no es solo motivarla “más”, sino ayudarla a reconectar con su propósito, sentirse escuchada, crecer y recuperar la energía.

REFLEXIÓN PERSONAL.

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

La Teoría del establecimiento de metas de Edwin Locke se acerca mucho a mi propia experiencia de motivación.

Porque siento que tener metas claras, específicas y retadoras me ayuda a mantenerme enfocado y motivado. Cuando sé exactamente qué quiero lograr y puedo medir mi progreso, me resulta más fácil mantener la energía y seguir adelante. Además, me gusta ir ajustando las metas conforme avanzo para no perder el impulso.