



**Nombre de alumno: Leyni Janine  
Guerra Castillo**

**Nombre del profesor: roman campos  
maria veronica**

**Nombre del trabajo: analizar un caso**

**Materia: Psicología Organizacional**

**Grado: 6**

**Grupo: A**

**PASIÓN POR EDUCAR**

Comitán de Domínguez Chiapas a 6 de julio de 2025.

Caso:

Carla es una analista de datos de 28 años que trabaja desde hace tres años en una empresa de tecnología financiera. Su puesto implica analizar grandes volúmenes de información para generar reportes estratégicos que ayuden a la toma de decisiones. Al inicio, Carla se mostraba entusiasta, proactiva y dispuesta a asumir nuevos retos. Sin embargo, en los últimos seis meses, su rendimiento ha disminuido notablemente. Desde que hubo cambios en la dirección del equipo su anterior jefe, con quien tenía una excelente relación, fue reemplazado por un gerente más autoritario y poco comunicativo. No recibe reconocimientos, aparte tienen una sobrecarga de trabajo y ella lleva tiempo solicitando capacitación en nuevas herramientas de análisis, pero no ha obtenido respuesta. Llega tarde con frecuencia, entrega sus reportes fuera de tiempo y ha dejado de participar activamente en las reuniones. Sus compañeros notan que Carla parece apática y distante.

Analiza el caso usando al menos una teorías de motivación vistas en clase: Teoría clásica: Teoría de los Dos Factores de Herzberg

¿Cómo se manifiestan los elementos de esas teorías en el caso? a bajado su rendimiento: llega tarde, entrega tarde, y muestra apatía en reuniones. Factores higiénicos deficientes (mala gestión, sobrecarga, falta de reconocimiento).

Ausencia de motivadores (sin desarrollo ni logros nuevos).

¿Qué necesidades o procesos motivacionales parecen activarse o bloquearse? Se le bloquean los logros, el crecimiento profesional.

Factores higiénicos deficientes: mala relación con su nuevo jefe, sobrecarga de trabajo, falta de reconocimiento y ausencia de condiciones justas. Esto ha generado desmotivación. Falta de factores motivadores: no tiene oportunidades de crecimiento, desarrollo profesional o sentido de logro, lo que impide que sienta satisfacción en su rol.

Propuesta de intervención (desde PO):

Hacerle una entrevista individual para ver su punto de vista, la percepción de la situación y validar sus emociones.

También se puede dar capacitaciones para el líder y el equipo de trabajo.

Dar reconocimientos y valorar el trabajo de todos.

Reflexión personal:

Pues entiendo y me identifico un poco con esa teoría por que veo ese tipo de situaciones o vivo situaciones parecidas y si desmotiva la falta de reconocimiento, cuando estas comprometido y este tipo de cosas como que te bloquean a seguir avanzando con la misma motivación, por eso es importante tener metas, retos y oportunidades de desarrollo.