



Nombre del alumno: Leyvi Jacqueline Hernández Aguilar.

Nombre del profesor: María Verónica Román Campos.

Nombre del trabajo: Análisis de comportamiento organizacional en un caso real.

Materia: Psicología organizacional.

Grado: 6º

Grupo: A

De Psicología

PASIÓN POR EDUCAR

Comitán de Domínguez Chiapas a 13 de Junio de 2025.

CASO.

Nombre: Laura, 28 años.

Puesto: Diseñadora gráfica en una agencia de publicidad.

Tiempo en el trabajo: 2 años.

Situación:

Laura trabaja en una agencia donde constantemente debe entregar proyectos con plazos muy cortos y sin una planificación adecuada. Aunque al principio disfrutaba su trabajo, con el tiempo empezó a sentirse agotada y desmotivada. Su jefe ignora sus propuestas creativas y siempre termina imponiendo su visión, lo que limita la autonomía de Laura. Además, a pesar de que ha demostrado compromiso y buenos resultados, no ha recibido aumentos ni reconocimiento. El ambiente laboral también ha cambiado: hay falta de comunicación, algunos compañeros compiten en lugar de colaborar y ella siente que sus esfuerzos no son valorados.

- Laura empieza a perder interés en su trabajo.
- Llega tarde, comete errores y tiene problemas para concentrarse.
- Sufre de estrés, insomnio y ansiedad.
- Piensa constantemente en renunciar, pero teme quedarse sin ingresos.

Análisis del caso a partir de los siguientes ejes:

a) Personalidad:

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

En Laura: al principio la responsabilidad y la entrega en su trabajo en cada uno de los proyectos, motivación, tenía una muy buena creatividad la requerida, disfrutaba y se sentía cómoda con su trabajo. Con el paso del tiempo se desmotivo por una presión tanto

del jefe como del clima laboral y por parte de sus compañeros, su jefe no valoraba su trabajo, las ideas que ella aportaba no les tomaba importancia, las ignoraba, no se siente valorada.

- ¿Cómo esos rasgos afectaron la dinámica laboral?

Afectan en que Laura se sienta desmotivada y ya no aporte el mismo desempeño y ganas que tenía al principio y que ya no le tome importancia.

b) Percepción:

- ¿Existieron errores de percepción? (primera impresión, estereotipos, efecto halo, atribuciones)
- Atribuciones: ya que sus comportamientos pueden ser internas o externas.
 - Internas: problemas personales, familiares, ha bajado su rendimiento laboral por ella misma.
 - Externas: que su rendimiento es bajo a causa del entorno laboral, no hay comunicación entre jefes y empleados, sus compañeros en vez de ayudarse entre sí, hacen competencias como para ver quién es el mejor.
- ¿Cómo influyeron en la interpretación o el trato entre personas?

Influye en que tanto problemas o conflictos personales y del entorno Laura presenta un mayor bajo rendimiento al que era al principio, haciendo que ya no esté motivada y ya no cumpla con sus responsabilidades.

c) Actitudes:

- ¿Qué actitudes laborales (satisfacción, compromiso, involucramiento) observas?

Las actitudes laborales de Laura han pasado de positivas a negativas debido al mal ambiente, la falta de reconocimiento y el liderazgo autoritario por parte del jefe ya que no toma en cuenta sus ideas y aportaciones, la mala relación con sus compañeros. Esto se refleja en una baja satisfacción, bajo compromiso e involucramiento débil.

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

Se refleja negativamente para Laura, bajando su desempeño laboral, pero a la vez con miedo de renunciar y quedarse sin ingresos el no conseguir un trabajo rápido e igual o mejor.

d) Intervención:

- ¿Qué acciones propondrías como psicólogo organizacional para mejorar esa situación?
- Creación de estrategias:
 - Evaluar como es el clima laboral como la aplicación de encuestas, cuestionarios a todos los empleados.
 - Realizar talleres para mejorar la relación entre compañeros, como el trabajo en equipo.
 - Realizar talleres con el jefe para fomentarle la empatía, la valorización y reconocimiento que debe tener con sus empleados.
 - Sugerir sistemas para que sea reconocido el desempeño de cada uno de los trabajadores.
 - Implementar talleres para manejar y controlar el estrés y la sobre carga laboral ya que es un trabajo pesado y sobre todo bajo presión por los tiempos que requieren.
 - Aplicarle test a los trabajadores para ver cuales son sus habilidades y aptitudes para ver en qué área se desarrollan (en la que están) o se pueden desarrollar mejor.