



Nombre de alumno: Diana Lizeth Francisco Salazar

Nombre del profesor: MARIA VERONICA ROMAN CAMPOS

Materia: Psicología Organizacional

Grado: cuatrimestre

Grupo: A

"Análisis de comportamiento organizacional en un caso real"

En mi antiguo trabajo, tuve varias situaciones en las que estuve involucrada, en otras son las que puede presenciar, y otras en las que pude escuchar sobre **conflicto, insatisfacción o desajuste laboral**. En los conflictos eran los empleados, con empleados, algunas personas eran las encargadas de área, y tenían la obligación de mantener un orden dentro de su área, sobre el producto en como deberían de estar acomodados, la cooperación entre los empleados y la corrección de precios, los encargados de llevar los productos quienes eran los cargadores, tenían la obligación de llevar el producto a donde corresponda de su área, ellos de lo pesado y cansado que eran cargar cajas, bultos de ropa, juguete, etc. Llevan y los aventaban, entonces algunos productos llegaban defectuosos, y era un problema por la falta de comunicación que tenían, la insatisfacción era la forma en la que los encargados no daban las indicaciones correspondientes que ellos recibían de sus superiores, y ahora en la elección de personal, tomaban decisiones muy precipitadas, no llevan un control de elección, solo aceptaban personal por la necesidad de tener trabajadores, y eso hacia que tuvieran mucha rotación de personal, por la falta de información y preparación del empleado, los superiores no tenían la comunicación exacta con sus empleados, todo se lo dejaban a ellos mismos, cada empleado hacia lo que quisiera por lo mismo de que no tenían un orden con ellos, se creían sus propios jefes, y querían llegar a dar ordenes a los nuevos por su propia perspectiva.

a) Personalidad:

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

La mayoría de las personas tenían la personalidad de superioridad, Extroversión, algunos eran basados a sus temperamentos de Sanguíneo: extrovertido, sociable, alegre. Colérico: impulsivo, dominante, enérgico y Melancólico: reflexivo, perfeccionista, reservado. Si nos basamos en el modelo de los 5 grandes (Big Five) algunos tenían; **Apertura a la experiencia, Extraversión, Responsabilidad y Neuroticismo**.

¿Cómo esos rasgos afectaron la dinámica laboral?

Afectaron con la rotación de empleados, por lo mismo de que cada uno tenía su forma de trabajar y querían acoplarlos a como ellos mismos trabajan, mostrar que ellos están bien y que los demás no tenían la oportunidad de equivocarse, mucho menos de poder expresar sus pensamientos, la falta de comunicación, los grupos de trabajo, los chismes y la falta de responsabilidad.

b) Percepción:

¿Existieron errores de percepción? (primera impresión, estereotipos, efecto halo, atribuciones)

Sí, tuvimos el de **primera impresión** en el contrato de un empleado, por la impresión que llegó a dar, le dieron rápido el empleo, pero en su primer día de trabajo también fue el último, por que llegó con prepotencia, no obedecía las indicaciones que uno le daba, y pidió que le dieran el pago de su trabajo y se retiró; **Estereotipos** creyeron que al tener jóvenes trabajando, podían con los trabajos pesados, estar bajo presión, que tenían la habilidad de adaptación fácilmente en cualquier área de trabajo, y que las mujeres con más tiempo de trabajo podían hacer que la empresa tuviera más orden y no serían conflictivas por lo mismo de que ellas en su momento fueron principiantes y comprendían a los demás; **Efecto de halo** Una empleada que tenía años de trabajar con la empresa, le atribuyeron responsabilidad de los empleados, en la selección de nuevos, en el margen de orden, establecer trabajos para cada uno, siendo cajera y subgerente de la empresa, creyeron que hacía un buen uso de su rango de trabajo, cuando era la que menos trabajaba y tenía un bajo rendimiento con sus responsabilidades; **Atribuciones causales**, en este caso solo veían las causas internas, señalando al individuo con diferentes etiquetas, pero no había el tiempo de ver la causa externa del individuo, así mismo cometían un error fundamental de atribuciones.

¿Cómo influyeron en la interpretación o el trato entre personas?

Influyó en cómo cada individuo tiene una perspectiva errónea y no equilibrada, la falta de trabajo en equipo, la cooperación, el compañerismo, la falta de empatía, solidaridad, falta de organización, en la comunicación, sobre todo el clima del trabajo

c) Actitudes:

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

La principal actitud laboral que presentaban muchos era el de **INTENCION DE ROTACIÓN (Turnover)** el deseo o planeación de abandonar el empleo; y la poca **SATISFACCION LABORAL**

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

Se reflejaba en el bajo rendimiento de trabajo, en la falta de compromiso, en el incumplimiento total de sus actividades, la forma en las expresiones, el trato que tenían con sus compañeros, en el entusiasmo que llegan a laborar, en el pensamiento de buscar otro empleo, el no sentirse valorados por su trabajo, la forma en cómo ellos veían su ocupación laboral.

d) Intervención:

¿Qué acciones propondrías como psicóloga organizacional para mejorar esa situación?

1. Evaluar a las personas nuevas, para ver que tanto puede ayudar a la empresa
2. Establecer roles de trabajo adecuados a los individuos
3. Hacer un plan de trabajo con los individuos
4. Estar más cerca de los empleados, conocer sus intereses sobre la empresa
5. Impulsar a los trabajadores a tener un mejor rendimiento laboral

6. Trabajar en conjunto con los superiores
7. Intervenir en los conflictos presentados
8. Mostrar que la empresa se preocupa por ellos y se sientan valorados
9. Hacer un mejor clima laboral
10. Aplicar diagnósticos de clima laboral, para identificar focos rojos, con base a ello se pueden realizar talleres de comunicación, dinámicas de integración o sesiones de manejo de conflictos y estrés
11. Tener conocimientos de sus atribuciones causales