

Nombre de alumno: Alondra Monserrat Aguilar Domínguez

Nombre del profesor: Lic. María Verónica Román

Campos

Nombre del trabajo: Actividad 1

Materia: Psicología Organizacional

Grado: 6° Cuatrimestre

Grupo: LPS19EMC0123-A

DIAGNÓSTICO DE SATISFACCIÓN Y COMPROMISO: ESTUDIO DE CASO APLICADO

Lee cuidadosamente el siguiente caso práctico:

"Claudia es coordinadora de un centro educativo privado. Aunque disfruta trabajar con jóvenes y tiene un buen salario, últimamente se siente desmotivada y emocionalmente agotada. Dice que sus superiores no valoran su trabajo, el ambiente es tenso y muchos compañeros están renunciando. Aun así, se queda porque le preocupa no encontrar otro trabajo con la misma estabilidad."

a) Analiza el nivel de satisfacción laboral que muestra el personaje:

En el caso presentado, se observa que Claudia tiene un bajo nivel de satisfacción laboral, ya que aunque a ella le guste el área en donde trabaja, el ambiente en donde ella debe desarrollar sus habilidades no son las más favorables. Los aspectos en donde ella se ve afectada están relacionados con el hecho de que se siente poco valorada y el observar que sus compañeros renuncien provoca una perspectiva negativa hacia su trabajo. Estos aspectos generan un agotamiento emocional, frustración y una desmotivación que afecta su bienestar dentro del trabajo.

b) Identifica qué tipo de compromiso organizacional está presente (afectivo, continuidad, normativo) y justifica por qué:

El tipo de compromiso que presenta Claudia es el de continuidad, ya que ella permanece en el centro educativo principalmente por el miedo a no encontrar otro con la misma estabilidad que este centro le ofrece. Su necesidad de conservar la estabilidad junto con el miedo a perderla la lleva a seguir permaneciendo dentro del centro, aunque dentro de este su entorno no la satisface, por lo cual ningún compromiso afectivo o moral la obliga a permanecer dentro de la institución.

c) Menciona al menos 3 factores organizacionales que podrían estar influyendo negativamente en la situación:

1. Clima organizacional: El ambiente en donde ella está genera una desmotivación, estrés y un conflicto emocional que afecta la productividad y a la salud mental.

2. Rotación de personal: El cambio constante del personal indica que la estructura de la empresa no es la adecuada, por la poca satisfacción laboral y sobrecarga de trabajo para quienes permanecen, ya que intensifica el agotamiento emocional.
3. Compromiso laboral: Claudia permanece en el centro educativo por la estabilidad económica que le ofrece la institución, aunque eso conlleva la afectación de su bienestar emocional por cumplir con sus responsabilidades.

d) Propón 2 acciones concretas que tú, como psicóloga organizacional, sugerirías para mejorar la situación:

1. Programa “Empleado del mes”:

Debido a que uno de los factores que influye de manera negativa en el trabajo de Claudia es la poca valoración que se percibe, propondría crear un programa llamado “Empleado del mes”, el cual tendrá como objetivo fomentar la motivación y reducir el agotamiento emocional de los empleados mediante el reconocimiento y premiación a quienes hayan destacado por su desempeño.

Programa: Este programa se llevará a cabo mediante criterios definidos como: compromiso, actitud positiva, responsabilidad y trabajo en equipo. La elección se realizará a través de la evaluación de un coordinador y retroalimentación de compañeros.

Como complemento, se ofrecerán incentivos no económicos, como un día libre, horarios flexibles o elección de actividades formativas. Estas acciones buscan fortalecer el sentido de valoración sin necesidad de recompensas monetarias.

2. Taller “Recarga emocional y compañerismo”:

Además de sentirse poco valorada, Claudia también presenta agotamiento emocional, desmotivación y un ambiente tenso dentro del trabajo, es por ello que mi segunda propuesta es implementar un taller con el objetivo de ayudar al personal a identificar el agotamiento emocional, brindar herramientas prácticas de autocuidado y manejo del estrés, fortalecer el compañerismo, y reforzar la motivación y el sentido de pertenencia al equipo de trabajo.

Desarrollo del taller: El taller se dividirá en 5 partes. Iniciará con una bienvenida y una actividad de apertura para identificar cómo se siente el personal. Luego de ello, se brindará una explicación acerca del agotamiento emocional en el entorno escolar y se abordarán herramientas de autocuidado y gestión emocional aplicables al trabajo diario. Posteriormente, se trabajará el compañerismo mediante actividades que fortalezcan la empatía y el apoyo mutuo. Antes de finalizar, se invitará a los participantes a reconectar con el sentido y propósito de su labor educativa. Y finalmente, se cerrará con un espacio de compromiso personal y grupal, orientado a fomentar un ambiente laboral más saludable y colaborativo.

e) Relaciona esta situación con alguna experiencia real o conocida (puede ser propia, de un conocido o una noticia). Explica brevemente.

Hace poco un amigo me contó que estaba trabajando en un restaurante, cuando comenzó el ambiente era agradable y aunque su salario era el mínimo no se sentía disgustado, pero de un momento a otro su jefe le comenzó a pedir que doblara turno y lo único que le ofrecía por esas horas extras eran \$50 pesos, aunque él pensó en renunciar no lo hizo porque necesitaba el dinero y el trabajo era cerca de su casa, sin embargo, fue hasta el 10 de mayo que no aguantó más el agotamiento físico y mental del trabajo, ya que aparte de quedarse horas extras, recibía regaños o presión para hacer las cosas de manera rápida, así que al día siguiente renunció.