



Nombre de alumno: Iván de Jesús Velasques.

Nombre del profesor: Lic. Verónica Román

Nombre del trabajo:

Materia: Psicología Organizacional

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 6°

Grupo: "A"

Comitán de Domínguez Chiapas a 29 de mayo 2025

Análisis del Caso de Claudia

-Nivel de Satisfacción Laboral: Un Análisis en Profundidad

La satisfacción laboral de Claudia es baja debido a la falta de reconocimiento y valoración de su trabajo. Esto sugiere que Claudia no se siente apreciada ni valorada en su trabajo, lo que puede llevar a una disminución en su motivación y compromiso con la organización.

-Tipo de Compromiso Organizacional: Un Enfoque en la Continuidad

Claudia parece tener un compromiso organizacional de tipo "continuidad", es decir, se queda en la organización debido a la estabilidad y seguridad que le ofrece. Esto se debe a que Claudia se preocupa por no encontrar otro trabajo con la misma estabilidad, lo que la lleva a permanecer en la organización a pesar de la insatisfacción.

-Factores Organizacionales que Influyen Negativamente

Tres factores que podrían estar influyendo negativamente en la situación de Claudia son:

- Falta de Reconocimiento y Valoración: La falta de reconocimiento y valoración de su trabajo por parte de sus superiores está afectando la motivación y satisfacción de Claudia.

- Ambiente Laboral Tóxico: El ambiente laboral negativo y la alta rotación de personal pueden estar contribuyendo a la desmotivación y el agotamiento emocional de Claudia.

- Comunicación Ineficaz: La falta de comunicación efectiva entre los superiores y los empleados puede estar llevando a la sensación de no ser valorada y a la desmotivación.

-Acciones Concretas para Mejorar la Situación

Como psicólogo organizacional, sugeriría las siguientes acciones concretas para mejorar la situación de Claudia:

- Desarrollar un Programa de Reconocimiento y Valoración: Implementar un programa que reconozca y valore el trabajo de los empleados, incluyendo retroalimentación regular y positiva, puede ayudar a mejorar la motivación y satisfacción de Claudia y otros empleados.
- Fomentar un Ambiente Laboral Positivo: Implementar estrategias para mejorar el ambiente laboral, como la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, puede ayudar a reducir la desmotivación y el agotamiento emocional.

-Relación con Experiencias Similares

Esta situación es similar a la de muchos empleados que se sienten desmotivados y agotados debido a la falta de reconocimiento y valoración en su trabajo. La implementación de programas de reconocimiento y valoración, así como la mejora de la comunicación y el ambiente laboral, pueden ser estrategias efectivas para abordar estos problemas y mejorar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.