



Nombre de alumno: María José López Guillén

Nombre del profesor: María Verónica Román Campos

Nombre del trabajo: "Diagnóstico de satisfacción y compromiso: Estudio de caso aplicado"

Materia: Psicología Organizacional

Grado: Sexto Cuatrimestre

Grupo: "A"

Comitán de Domínguez Chiapas a 25 de mayo del 2025

CASO PRACTICO

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:

Se nota un nivel de satisfacción bajo debido a dos factores que afectan en la motivación de Claudia y bienestar en el trabajo, contribuyen la falta de valoración por parte de sus superiores, el ambiente tenso y la tasa alta de renuncia por parte de sus compañeros.

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

Por lo que se puede observar, Claudia presenta un compromiso de continuidad, ya que menciona que está en su trabajo actual debido al miedo de no poder encontrar otro trabajo que le ofrezca la misma estabilidad, su decisión se basa también en el buen salario que ella recibe dentro de la empresa y el miedo a no encontrar un trabajo que le pague lo mismo.

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

La falta de reconocimiento y valoración: Que ella siente por parte de sus superiores afecta en la motivación, ya que siente que su trabajo no es valorado, esto la desmotiva, la frustra y desilusiona al mismo tiempo, todo esto afecta la satisfacción laboral de Claudia.

El ambiente laboral tenso: Esto contribuye al agotamiento emocional que Claudia tiene ya que es un ambiente de trabajo tenso, impacta de manera negativa en la productividad y el bienestar de Claudia, así como también el hecho de que muchos de sus compañeros han renunciado contribuye de una manera negativa para la motivación de Claudia.

Comunicación deficiente y falta de organización: La falta de comunicación podría ser otro factor, ya que podría ser que no existe una comunicación efectiva de superiores a empleados, también la falta de organización ya que se presenta un mal clima laboral y una mala estructura.

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

Realizar encuestas de satisfacción: Para saber cuáles son los puntos por mejorar en el centro educativo, conocer que tan satisfechos están en su espacio laboral, con sus superiores.

Realizar talleres relacionados con la motivación y empatía: Con el fin de mejorar el ambiente laboral, la dinámica con los trabajadores, mejorando la comunicación entre ellos para que sea efectiva con sus superiores, que los trabajadores se sientan motivados, valorados y apoyados para que con esto tengan un mejor desempeño laboral y se reduzcan las renunciaciones.

Capacitación de personal incluyendo superiores: Que tengan un trabajo más positivo y productivo, mejorar el desempeño, la productividad y bienestar de los empleados. Hacer que los superiores estén capacitados para que cuenten con las habilidades, herramientas, conocimientos y actitudes para desenvolverse en el entorno laboral.

Tener un programa de valoración y reconocimiento: Se podrían celebrar logros o éxitos que los empleados tengan ya sean individuales o grupales, pueden ser en reuniones de cada mes o en algún evento especial que la empresa tenga, entregándoles algún reconocimiento o bono económico, con el fin de motivar el trabajo de manera más positiva y que los trabajadores se sientan motivados a tener un buen desempeño laboral.



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

Una persona me había contado que en la escuela en la que trabaja, antes no valoraban a los docentes y tenían un salario muy bajo, cuando sus superiores se dieron cuenta de esto realizaron encuestas para saber las inconformidades de sus trabajadores, al obtener los resultados implementaron talleres de capacitación para el personal y superiores, ya que se dieron cuenta que los salarios eran muy bajos porque uno de sus superiores desviaba fondos a su cuenta personal y esto provocaba una mala organización, con el tiempo tuvieron a nuevos superiores que contaban con las habilidades y conocimientos suficientes para tener un mejor control, a su vez implementaron talleres de motivación y reconocían a los mejores docentes cada mes en una reunión especial para eso, el clima laboral mejoro y los trabajadores tenían un mejor desempeño laboral.

