



Mi Universidad

Caso clínico

Nombre del Alumno: Carlos Aron Ramos González

Unidad: Primera Unidad

Nombre de la Materia: PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Nombre de la Licenciatura: Psicología

Grado: Sexto Cuatrimestre

Docente: Román Campos María Verónica

Análisis del nivel de satisfacción laboral de Claudia

Claudia muestra **baja satisfacción laboral**. Aunque inicialmente disfrutaba su trabajo y aún valora el salario, actualmente se siente **desmotivada**, **emocionalmente agotada** y **no valorada por sus superiores**. Estas son señales

claras de insatisfacción. Además, el ambiente tenso y la alta rotación de compañeros refuerzan un entorno negativo, afectando su bienestar y motivación.

Tipo de compromiso organizacional presente

El compromiso que Claudia demuestra es principalmente de **continuidad**. Este tipo de compromiso ocurre cuando el empleado **permanece en la organización por temor a las consecuencias de dejarla**, como la pérdida de beneficios o la inseguridad laboral. En este caso, Claudia no se queda porque se sienta emocionalmente vinculada a la organización (afectivo), ni por un sentido de obligación moral (normativo), sino porque **le preocupa no encontrar otro trabajo con la misma estabilidad económica**.

Factores organizacionales negativos presentes

1. **Falta de reconocimiento:** Claudia siente que sus superiores **no valoran su trabajo**, lo que puede generar desmotivación y desgaste emocional.
2. **Clima organizacional negativo:** El ambiente laboral es descrito como **tenso**, lo que puede afectar la salud mental y la productividad de los trabajadores.
3. **Alta rotación de personal:** La renuncia frecuente de compañeros sugiere **problemas estructurales**, posiblemente relacionados con liderazgo deficiente, carga laboral o falta de oportunidades de desarrollo.

Dos acciones concretas como psicólogo organizacional

1. **Implementar un programa de reconocimiento y retroalimentación positiva:** Establecer un sistema donde los líderes reconozcan públicamente los logros de los empleados, brindando retroalimentación constructiva y frecuente. Esto puede elevar la motivación y percepción de valor en el trabajo.
2. **Diagnóstico y mejora del clima laboral:** Aplicar encuestas de clima organizacional para identificar las principales fuentes de tensión y, en conjunto con la dirección, diseñar intervenciones como talleres de comunicación, resolución de conflictos y fortalecimiento del liderazgo.

Relación con una experiencia real

Este caso se parece a una situación vivida por una amiga que trabajaba en una institución educativa. A pesar de que le apasionaba su trabajo con niños, se sentía constantemente presionada, con poca retroalimentación y sin posibilidades claras de crecimiento. Aunque pensaba renunciar, permaneció en el puesto por la estabilidad económica que le ofrecía. Finalmente, tras un proceso de orientación vocacional y apoyo emocional, logró cambiar de organización y recuperar su motivación.