



Nombre de alumno: Dulce María Guillén Mora

Nombre del profesor: MARIA VERONICA ROMAN CAMPOS

Nombre del trabajo: Actividad 1

Materia: Psicología Organizacional

Grado: Sexto Cuatrimestre

Grupo: "A"

Comitán de Domínguez Chiapas a 21 de mayo del 2025

CASO CLINICO:

“Diagnóstico de satisfacción y compromiso: Estudio de caso aplicado”

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:

Claudia presenta un bajo nivel de satisfacción laboral. Aunque disfruta trabajar con jóvenes y tiene un buen salario, estos factores no compensan el agotamiento emocional, la falta de reconocimiento por parte de sus superiores, ni el ambiente laboral tenso. Además, la alta rotación de sus compañeros refuerza una percepción negativa del entorno laboral, lo que contribuye a su desmotivación.

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

El tipo de compromiso Organizacional que Claudia manifiesta es principalmente de continuidad, ya Claudia permanece en dicha institución no por deseo o motivación, sino por la pérdida de estabilidad laboral o la dificultad para encontrar un trabajo similar. **Justificación:** Claudia menciona que se queda en su puesto porque le preocupa no encontrar otra oportunidad con la misma estabilidad, y no porque se sienta apoyada y motivada en su dicha escuela.

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

Falta de reconocimiento por parte de la dirección: Claudia siente que sus superiores no valoran su trabajo, lo cual reduce su motivación y autoestima profesional, Clima organizacional tenso: Un ambiente de trabajo conflictivo o estresante puede afectar

la salud mental de los empleados y generar desgaste emocional, Alta rotación del personal: La salida constante de compañeros puede generar inseguridad, sobrecarga de trabajo y una percepción de inestabilidad en el equipo.

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

Evaluar el ambiente de trabajo a través de encuestas y entrevistas para detectar fuentes de tensión, seguido de talleres de comunicación, resolución de conflictos o trabajo en equipo, y de igual forma, otorgar intensivos o diplomas en las cuales les ayude a fomentar la motivación.

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

En mi antiguo trabajo no tenía el apoyo de mi jefe, a pesar de que era yo responsable no me daban esa motivación o palabras de aliento de que estaba haciendo un buen trabajo. Un ejemplo claro es cuando en diciembre dieron aguinaldo a los que llevaban más de un año, en la cual a mí me correspondía por los dos años laborando en dicha empresa, pero mi jefe no me dio nada, y eso me desmotivó. A pesar de ganar bien, tener buenas horas de trabajo y un entorno laboral estable, lo que me desmotivó fue la falta de apoyo y reconocimiento de parte de mis jefes.