



Nombre de alumno:

Lizbeth Elizabeth López de León

**Nombre del profesor: María
Verónica Román**

Nombre del trabajo: ensayo

Materia: psicología organizacional

Grado: 6

Grupo: A

PASIÓN POR EDUCAR

Comitán de Domínguez Chiapas a 31 de mayo de 2025.

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

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."

Con base en la teoría revisada en clase y en la bibliografía de Robbins & Judge (2019):

a)

- Bueno pues Claudia presenta un bajo nivel de satisfacción laboral. Y aunque disfruta la interacción con los jóvenes donde ella imparte clases, indica cierta satisfacción intrínseca con la tarea en sí, está emocionalmente agotada y se siente desmotivada. La falta de reconocimiento por parte de sus superiores y el ambiente tenso en el trabajo son indicadores claros de insatisfacción. Además, la alta rotación de personal refuerza la percepción negativa de lo laboral. Según Robbins & Judge, la satisfacción laboral está relacionada con cómo los empleados se sienten respecto a su trabajo y entorno; en el caso de Claudia, estos factores son mayoritariamente negativos.

b)

- El compromiso que Claudia manifiesta principalmente es de continuidad. Este tipo de compromiso, según Robbins & Judge, se da cuando el empleado permanece en la organización por miedo a las consecuencias de salir y no encontrar algo mejor como sería la estabilidad económica o por la percepción de que no existen alternativas viables como el tiempo de entrada y salida, lo cual es una característica clara del compromiso de continuidad. No se observa un compromiso afectivo por apego emocional a la organización ni normativo por sentido de obligación.

c)

1. Una falta de reconocimiento a Claudia ya que menciona que sus superiores no valoran su trabajo, lo que disminuye la motivación y el sentido de logro.
2. El ambiente poco saludable dentro del equipo afecta la moral y la satisfacción.
3. La salida constante de compañeros genera incertidumbre, sobrecarga de trabajo y pérdida de cohesión grupal.

d)

1. Implementar un sistema de reconocimiento y retroalimentación positiva estableciendo mecanismos formales e informales donde los líderes reconozcan el esfuerzo y logros del personal, fortaleciendo la motivación.
2. Realizar un diagnóstico de clima organizacional y aplicar encuestas a grupos focales para identificar los factores que contribuyen al ambiente tenso, seguido de un plan de mejora en comunicación, liderazgo y trabajo en equipo.

e)

- Una experiencia similar la vivió una amiga cuyo nombre es Berenice que trabajaba o daba servicio en la escuela de cona fe, aunque le apasionaba su trabajo por la beca que recibía ya que era a lo que se quería dedicar y lo que quería estudiar, no se sentía a gusto por que la mandaban a comunidades muy lejos y sentía vulnerable a lo que recibía económicamente, el liderazgo autoritario que tenía le exigía más y la falta de reconocimiento y la sobrecarga de tareas la llevaron al agotamiento. Permaneció en el puesto durante 2 años por miedo a perder su beca estable en el mismo rubro. Finalmente, al renunciar, descubrió que existían mejores oportunidades laborales con condiciones más saludables sin tenerse que distanciar de su familia ganando mucho mejor. Esta experiencia muestra cómo factores organizacionales pueden deteriorar la satisfacción laboral incluso en trabajos vocacionales.