



Nombre de alumno: Diana Salazar

Nombre del profesor: MARIA VERONICA  
ROMAN CAMPOS

Materia: Psicología Organizacional

Grado: 6 cuatrimestre

Grupo: A

# Análisis del Caso: Claudia – Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional

## a) Nivel de satisfacción laboral

En el caso de Claudia, se observa un **bajo nivel de satisfacción laboral**. A pesar de que disfruta trabajar con jóvenes y recibe una buena remuneración, actualmente presenta **síntomas claros de desgaste emocional y desmotivación**, factores que reflejan insatisfacción. Ella expresa sentirse **no valorada por sus superiores** y afectada por un **ambiente laboral tenso**, lo cual disminuye su bienestar psicológico en el trabajo. Según Robbins & Judge (2019), la satisfacción laboral está influida por variables como el reconocimiento, las condiciones del entorno laboral y la percepción de justicia. En este caso, estos aspectos están siendo afectados negativamente.

## b) Tipo de compromiso organizacional presente

Claudia manifiesta un **compromiso de continuidad**. Este tipo de compromiso se caracteriza por la permanencia en la organización por **miedo a perder beneficios o por la percepción de pocas alternativas laborales viables**. En palabras de Claudia: *"se queda porque le preocupa no encontrar otro trabajo con la misma estabilidad"*. Esta afirmación evidencia una **evaluación racional de los costos asociados a dejar el empleo**, más que un apego emocional o moral hacia la institución. De acuerdo con Robbins & Judge (2019), el compromiso de continuidad implica un vínculo basado en la necesidad, no en la identificación o la obligación.

## c) Factores organizacionales que influyen negativamente

1. **Falta de reconocimiento por parte de los superiores:** La ausencia de retroalimentación positiva y valoración del trabajo disminuye la motivación intrínseca y refuerza el sentimiento de inutilidad laboral.
2. **Clima laboral negativo:** El ambiente tenso puede estar provocando estrés, conflictos interpersonales o una cultura organizacional tóxica, lo cual impacta directamente en la salud mental de los empleados.
3. **Alta rotación de personal:** Las constantes renunciaciones generan incertidumbre, mayor carga laboral y menor cohesión en el equipo, lo que intensifica la sensación de inestabilidad y desgaste emocional.

## d) Acciones concretas para mejorar la situación

1. **Diseño e implementación de un programa de reconocimiento laboral:**  
Establecer políticas claras para el reconocimiento formal e informal del desempeño, a

través de reuniones periódicas, incentivos simbólicos o agradecimientos públicos, puede incrementar la motivación y satisfacción.

2. **Evaluación y mejora del clima organizacional:**

Aplicar diagnósticos de clima laboral (cuestionarios, entrevistas o focus groups) para identificar focos de tensión. Con base en los resultados, se pueden realizar talleres de comunicación, dinámicas de integración o sesiones de manejo de conflictos y estrés.

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

En una conclusión puedo llegar a determinar que Claudia tenía una combinación de **factores extrínsecos e intrínsecos negativos** puede reducir significativamente la satisfacción laboral y el compromiso emocional, aunque se mantenga un vínculo por necesidad (compromiso de continuidad).

En mi propia experiencia, creo que en la mayoría de los trabajos son así, que no comprenden a sus trabajadores, solo buscan el beneficio de su propio gusto los superiores, también existió esa rotación de trabajadores, por que el ambiente laboral no era el adecuado, al perder trabajadores, les daban mas trabajo a los trabajadores, por el precio de uno, lo que causaba desgaste emocional y físico, llegaban a tener lesiones por el peso de la mercancía que llegaba a diario, yo siempre fue una de las personas que buscaba la forma de que los superiores les dieran un taller el cual, me dieron la oportunidad de hacer, pero como empezaron con mas problemas y mi falta de compromiso con ellos, por que era un desgaste en mi, sin un agradecimiento, puedo llegar a decir que yo no aplique la teoría de Robbins yo si me fui, sin preocuparme por lo que pasaría después, no tenía la necesidad, mas bien ellos necesitaban de mi, lo cual hoy en día, me buscaron para regresar y apoyarlos. Es preferible buscar nuestra propia estabilidad, emocional y económica en otra parte que estar aguantando inaptitudes de los demás.