

**Briana Jiménez Ortiz.**

**María Verónica Román Campos.**

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

PASIÓN POR EDUCAR

**Psicología Organizational.**

**Grado: 6.**

**Grupo: “A”.**

## **“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) Nivel de satisfacción laboral que muestra Claudia.**

El nivel general de satisfacción laboral de Claudia es bajo o moderado-bajo, ya que Claudia presenta una desmotivación y agotamiento emocional, percepción de falta de reconocimiento, un ambiente tenso y alta rotación de compañeros. Los factores positivos que pueden haber dentro de su entorno laboral, no compensa el desgaste emocional y la falta de valoración que percibe.

### **b) Tipo de compromiso organizacional presente.**

**Compromiso de continuidad:** Se basa en el cálculo de costos y beneficios de abandonar versus permanecer. La persona se queda porque “necesita”.

“Aun así, se queda porque le preocupa no encontrar otro trabajo con la misma estabilidad.”

Esto indica que Claudia evalúa que el costo de dejar su puesto actual (vulnerabilidad económica, inseguridad laboral) es demasiado alto, por lo que decide permanecer a pesar de su insatisfacción y agotamiento. No se aprecia un apego emocional (compromiso afectivo), ni necesariamente un sentido de obligación moral (compromiso normativo). Más bien, el temor a la pérdida de estabilidad financiera es lo que la mantiene.

### **c) Tres factores organizacionales que podrían estar influyendo negativamente.**

#### **1. Clima laboral tenso y falta de reconocimiento:**

Cuando los empleados perciben falta de apoyo o de reconocimiento, su motivación decae, aumenta el agotamiento emocional y disminuye la calidad de su desempeño.

#### **2. Alta rotación de personal.**

La alta rotación enfatiza la inseguridad y deteriora las relaciones interpersonales (Robbins & Judge, 2019, cap. 12). Esto aumenta la frustración de quienes permanecen y magnifica la sensación de soledad o desamparo.

#### **3. Falta de oportunidades de desarrollo o de crecimiento profesional:**

El hecho de que Claudia solo destaque el salario y el trabajo con jóvenes (aspectos motivacionales intrínsecos) y no informe de planes de capacitación o promoción sugiere que quizá no existan programas de desarrollo.

**d) Dos acciones concretas como psicóloga organizacional para mejorar la situación.**

**1. Implementar un programa de reconocimiento.**

Diseñar un sistema de reconocimiento (por ejemplo, “Empleado del mes”, menciones en reuniones semanales, correos de agradecimiento firmados por la dirección) que visibilice los logros y esfuerzos de los colaboradores.

**2. Llevar a cabo intervenciones de mejora del clima laboral.**

Impartir talleres de cohesión para el personal o compañerismo para los colaboradores centrados en la comunicación efectiva, resolución de conflictos y manejo de emociones.

**e) Relación con una experiencia real o conocida**

Mi experiencia fue cuando trabajé en una cafetería, que después de cierto tiempo me volví encargada de turno vespertino, me gustaba el trabajo ya que brindaba la posibilidad y comodidad de realizar tareas académicas, sin embargo, la cafetería fue decayendo, por lo que los gerentes no mantenían un buen liderazgo, el ambiente se volvía tenso debido a la falta de autoridad y de personal (por lo que había rotación de personal en menos de un mes). Decidía permanecer en el trabajo para cubrir gastos académicos.