



**Nombre de alumno: Leyni Janine
Guerra Castillo**

**Nombre del profesor: Román Campos
María Verónica**

**Nombre del trabajo: Diagnostico de
satisfacción y compromiso.**

Materia: psicología organizacional

Grado: 6

Grupo: A

Comitán de Domínguez Chiapas a 25 de Mayo de 2025.

Caso:

"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.

Muestra un nivel de satisfacción bajo porque esta desmotivada y emocionalmente agotada, porque no valoran su trabajo, existe un ambiente tenso y muchos ya renunciaron, pero le preocupa no encontrar otro trabajo con la misma estabilidad. Aunque ella disfrute trabajar con jóvenes y tiene un buen salario le afectaron cuestiones como el clima laboral o su entorno.

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

El de continuidad porque ella sigue trabajando por miedo a no encontrar otro trabajo con la misma estabilidad, o un buen salario como se menciona al principio del caso, no está por ningún vínculo emocional o porque este moralmente obligada.

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

El clima laboral por que existe un ambiente tenso, que la puede estar afectando física y emocionalmente.

El ver a sus compañeros renunciar también la puede desmotivar, por la rotación del personal en el centro educativo.

La falta de valoración o reconocimiento por parte de sus superiores.

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

Realizar encuestas para ver las causas del mal ambiente, después dar algún taller o platica de motivación para los empleados, también alguna capacitación para los supervisores donde incluyan la empatía, una mejora en la comunicación y la motivación del personal.

Implementar reconocimientos mensuales como valoración de su trabajo,

Refuerzos positivos que motiven a los empleados.

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

Yo lo relacione con una materia en la preparatoria donde nos dejaban realizar maquetas y a mí me gustaba porque le metía mucha creatividad pero nunca felicitaba o reconocía los trabajos entonces me desmotive y ya no le ponía interés, hasta que después reconoció y daba puntos a las maquetas que estuvieran creativas y que cumplieran con la rúbrica.