



Nombre del alumno:

Darla Amaranta Ortiz Sanchez

Nombre del profesor:

Román camopos María Verónica

Nombre del trabajo:

Resolución de caso clínico

Materia:

Psicología organizacional

Grado y grado:

6 cuatrimestre

Grupo A

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".

a) Nivel de satisfacción laboral

Claudia presenta baja satisfacción laboral. Aunque realiza una actividad que le agrada y cuenta con una buena remuneración, sufre desmotivación y agotamiento emocional. Estas señales indican un deterioro de su bienestar psicológico y una percepción negativa del entorno organizacional. Según Robbins & Judge (2019), la satisfacción laboral se compone de factores intrínsecos (interés en el trabajo) y extrínsecos (reconocimiento, clima laboral, relaciones interpersonales). La falta de valoración por parte de sus superiores y un ambiente hostil contrarrestan el agrado que siente por su labor, lo que reduce drásticamente su nivel de satisfacción.

b) Tipo de compromiso organizacional

El caso refleja un compromiso continuo, definido como la permanencia en la organización por necesidad más que por deseo. Claudia no se queda por afecto a la institución (compromiso afectivo) ni por obligación moral (compromiso normativo), sino por miedo a la inestabilidad laboral en otro lugar. Robbins & Judge describen este tipo de compromiso como una forma de vinculación basada en los costos percibidos de dejar la organización, lo cual coincide con la preocupación de Claudia por no hallar un trabajo igual de estable.

c) Tres factores organizacionales que influyen negativamente

1. **Falta de reconocimiento:** Claudia no se siente valorada por sus superiores. Esta carencia disminuye su motivación y el sentido de propósito en su trabajo. Según la teoría del refuerzo organizacional, la ausencia de estímulos positivos debilita la conducta deseada.
2. **Clima laboral deteriorado:** Un ambiente tenso y la salida de otros empleados reflejan un contexto laboral tóxico, lo que incrementa el estrés y disminuye el compromiso.

3. **Desgaste emocional (burnout):** Claudia muestra signos de agotamiento emocional, una de las principales dimensiones del síndrome de burnout, muy frecuente en profesiones asistenciales. Esto repercute tanto en su salud mental como en su rendimiento.

d) Propuestas de mejora

1. **Programa de reconocimiento y retroalimentación positiva:** Establecer una política institucional que reconozca públicamente el esfuerzo y los logros del personal, mediante incentivos simbólicos o bonificaciones. Este tipo de medidas mejoran la satisfacción, el compromiso afectivo y la retención del talento.
2. **Atención psicoemocional y mejora del clima organizacional:** Crear espacios de escucha activa, implementar talleres de autocuidado y sesiones grupales para fortalecer la comunicación y el sentido de pertenencia. Estas acciones reducen el estrés y favorecen el desarrollo de vínculos positivos entre compañeros.

e) Relación con una situación real

Conozco el caso de una trabajadora de un hospital público que, a pesar de contar con estabilidad laboral, decidió renunciar tras años de maltrato por parte de la administración. Aunque el sueldo era estable y el trabajo significativo, la falta de reconocimiento y el mal clima la llevaron al agotamiento emocional. Tras buscar ayuda psicológica, optó por un empleo con menor paga pero en un ambiente mucho más saludable. Su calidad de vida mejoró notablemente. Este ejemplo refleja que el compromiso continuo puede sostenerse un tiempo, pero no es sostenible sin factores afectivos o normativos que equilibren la experiencia laboral.