

SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

CONCEPTOS DE LA TEORÍA DE
ROLES

TEORÍA DE ROLES

Patrón de conductas asociadas con, o esperadas de las personas que ocupan una determinada posición en un grupo social.

- Patrones de comportamiento
- Responden a expectativas sociales
- Asociados a una posición (puestos)

TEORÍA DE ROLES

Conducta de rol

Comportamiento de un individuo en el desempeño de su rol: conductas recurrentes vinculadas con las de otros con quienes se relaciona por su posición.

- Relevantes para el sistema
- Realizadas por algún miembro del sistema

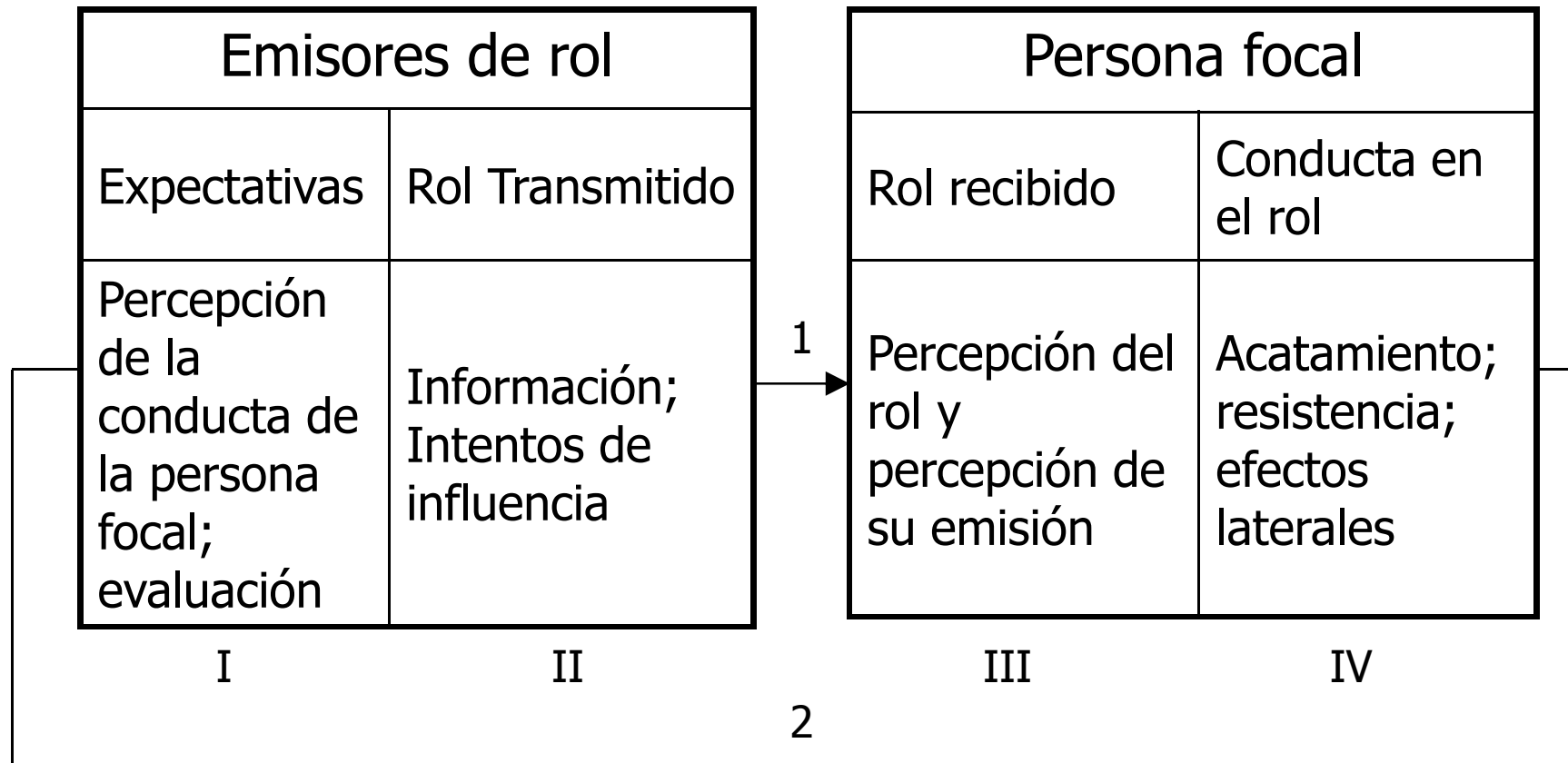
TEORÍA DE ROLES

Expectativa de rol

Creencias y actitudes acerca de los comportamientos y características que ha de tener quien ocupa un rol.

- Incertidumbre – ambigüedad
- Generalidad – especificidad
- Amplitud

Modelo de adopción de roles



TEORÍA DE ROLES

Localización de rol

Clasificación tácita de la posición del otro a partir de indicios, signos y cualidades de la persona.

- Vestimentas
- Lugares
- Actitudes ...

TEORÍA DE ROLES

Problemas relacionados

- Ambigüedad de rol
- Conflicto de rol
 - Intra
 - Inter
- Carga de rol
 - Sobrecarga
 - Infracarga

SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

Proceso mediante el que un individuo es llevado a desarrollar conductas y mantener creencias, valores y actitudes dentro de lo "aceptable" en los estándares de su grupo de pertenencia.

SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

OBJETIVOS

- Roles
 - Instrucciones formales
 - Comunicaciones informales
- Conocimientos, habilidades y destrezas
 - Selección
 - Formación
- Motivación
 - Intentos de adoctrinamiento encubierto
 - Seducción
 - Sistemas de compensación
 - Enriquecimiento de puestos
 - Dirección participativa

SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

Tácticas (Peiró)

Formas de organizar las experiencias de los individuos que se incorporan a una organización con el fin de que aprendan a ejecutar sus roles concretos.

- Individuales *vs* colectivas
- Formales *vs* informales
- Secuenciales *vs* azarosas
- Establecidas *vs* variables
- Seriales *vs* disyuntivas
- Investidura *vs* despojam.

SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

Estrategias (Wanous)

- Formación
- Educación
- Sistema de aprendices
- Experiencias denigrantes:
 - "Nadar o flotar": poca definición de la tarea
 - "Fallo seguro": Imposible solución
- Seducción mediante ilusión de elección

SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

Estadío 1: Confrontación y aceptación de la realidad organizacional

- a) Confirmación/disconfirmación de expectativas
- b) Conflictos entre valores y necesidades personales y climas organizacionales
- c) Descubrimiento de los aspectos personales reforzados y castigados



SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

Estadío 2: Lograr claridad de rol

- a) Iniciación a las tareas en el nuevo puesto
- b) Definición de los roles interpersonales
 - i. Respecto a los compañeros
 - ii. Respecto al jefe
- c) Aprender a manejar la resistencia al cambio
- d) Congruencia entre la auto evaluación y la evaluación organizacional del desempeño
- e) Aprender cómo trabajar dentro de una estructura dada



SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

Estadío 3: Localización de uno mismo dentro del contexto

- a) Aprender qué modos de conducta son congruentes con los de la organización
- b) Resolución de conflictos: *en* el trabajo y *con* el trabajo
- c) Compromiso con el trabajo y con la organización
- d) Establecimiento de una auto imagen alterada, nuevas relaciones interpersonales y adopción de nuevos valores



SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

Estadío 4: Detección de signos de éxito en la socialización

- a) Logro de dependencia organizacional y compromiso
- b) Alta satisfacción en general
- c) Sentimientos de aceptación mutua
- d) Involucración con el puesto y motivación interna
- e) Emisión de señales entre el nuevo miembro y la organización indicando aceptación mutua



AJUSTANDO EL INDIVIDUO A LA ORGANIZACIÓN

