

SOCIALIZACIÓN

Luis F. Díaz Vilela
Psicología Social
Universidad de La Laguna

UNA DEFINICIÓN

- 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.
- Alcance vital con momentos críticos
- Altamente situacional y duradero

Socialización

■ Nos interesan dos tipos:

– Socialización Laboral

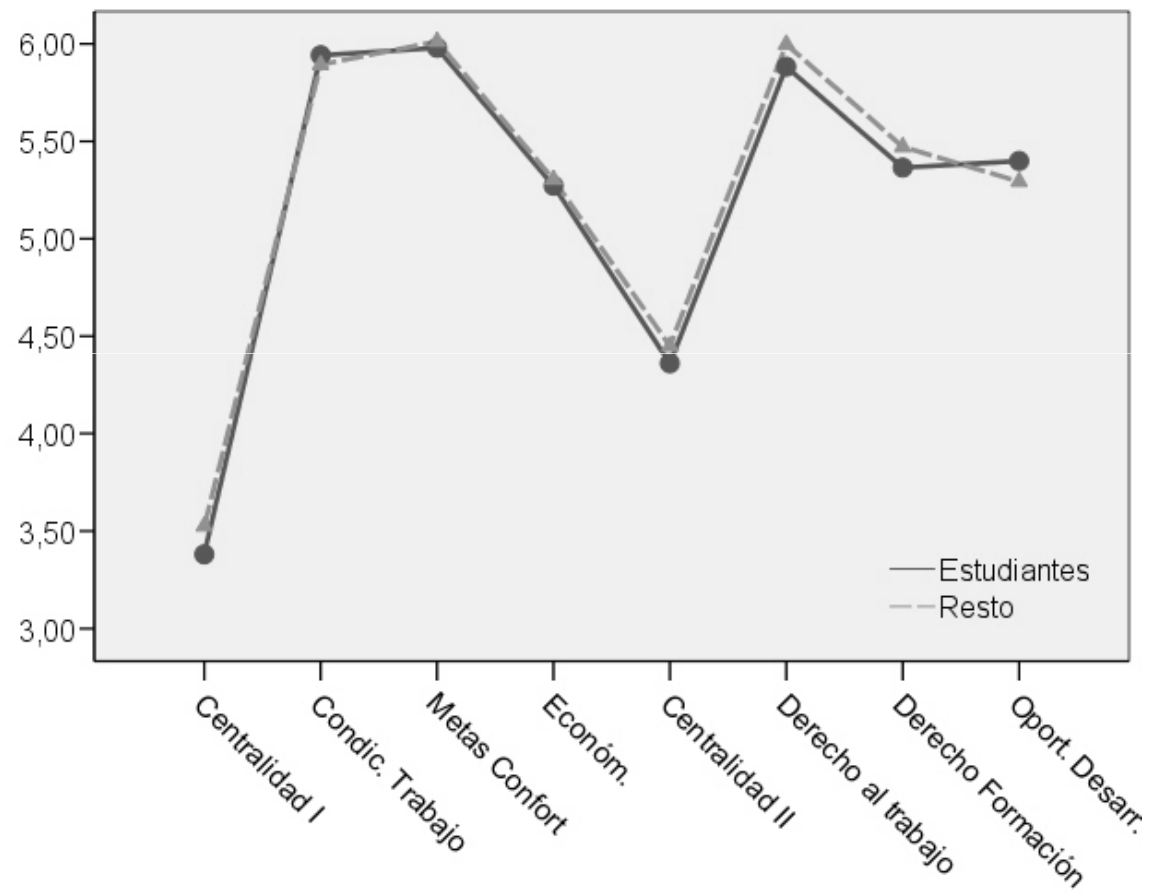
– Socialización Organizacional

Socialización Laboral

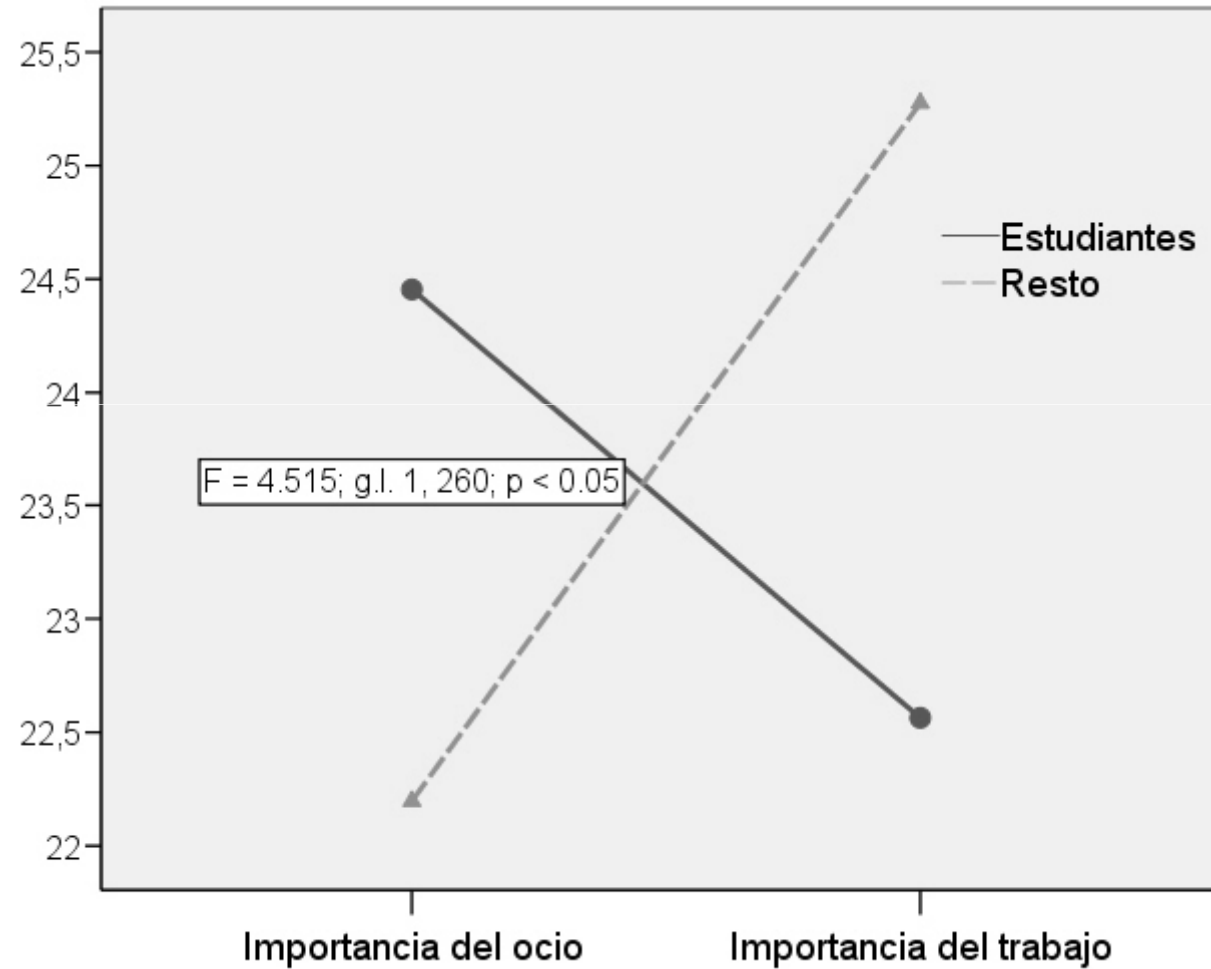
- Proceso de cambio sufrido por quienes acceden al “mundo del trabajo”
 - Cambios motivacionales
 - Valores
 - Actitudes
 - Cambios comportamentales

Conjunto de procesos por los que se aprenden valores, normas, patrones conductuales, y formas de percibir cuál es el funcionamiento óptimo de la sociedad en relación al trabajo

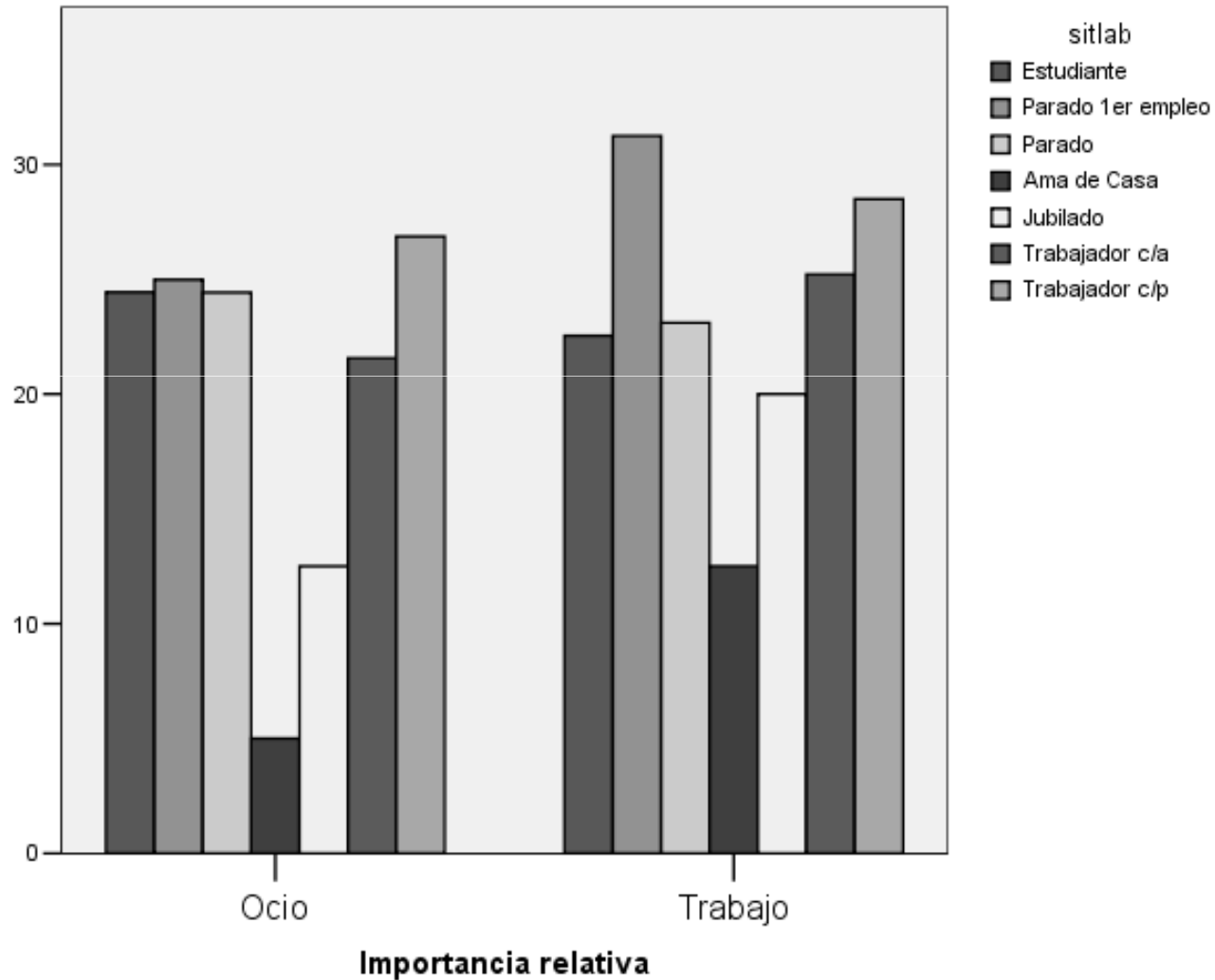
Algunos datos



Más datos



Y más datos



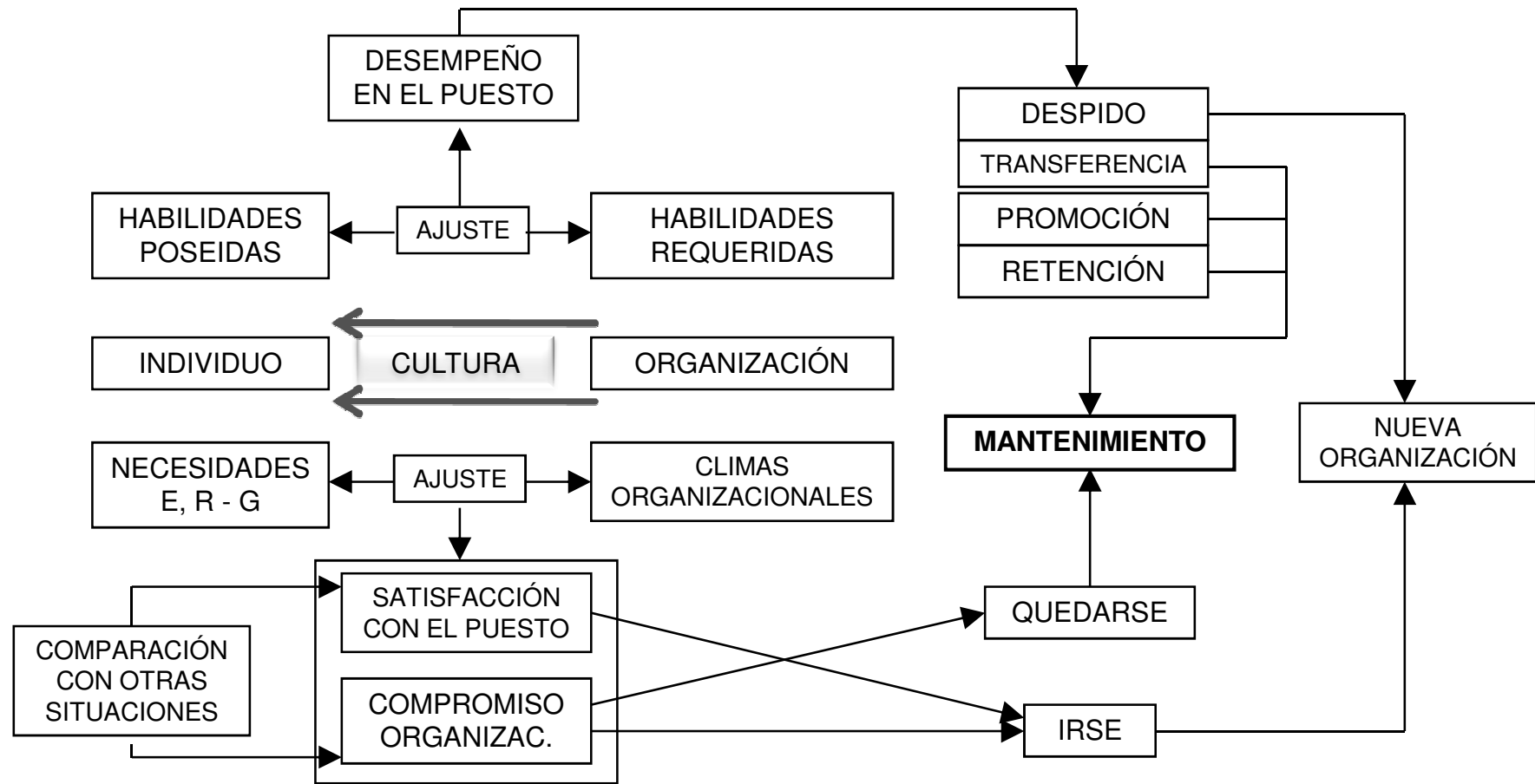
Socialización Organizacional

- Proceso de cambio sufrido por quienes acceden una organización concreta
 - Cambios motivacionales
 - Valores
 - Actitudes
 - Cambios comportamentales



Compromiso interno con la organización

Y esto ¿para qué?

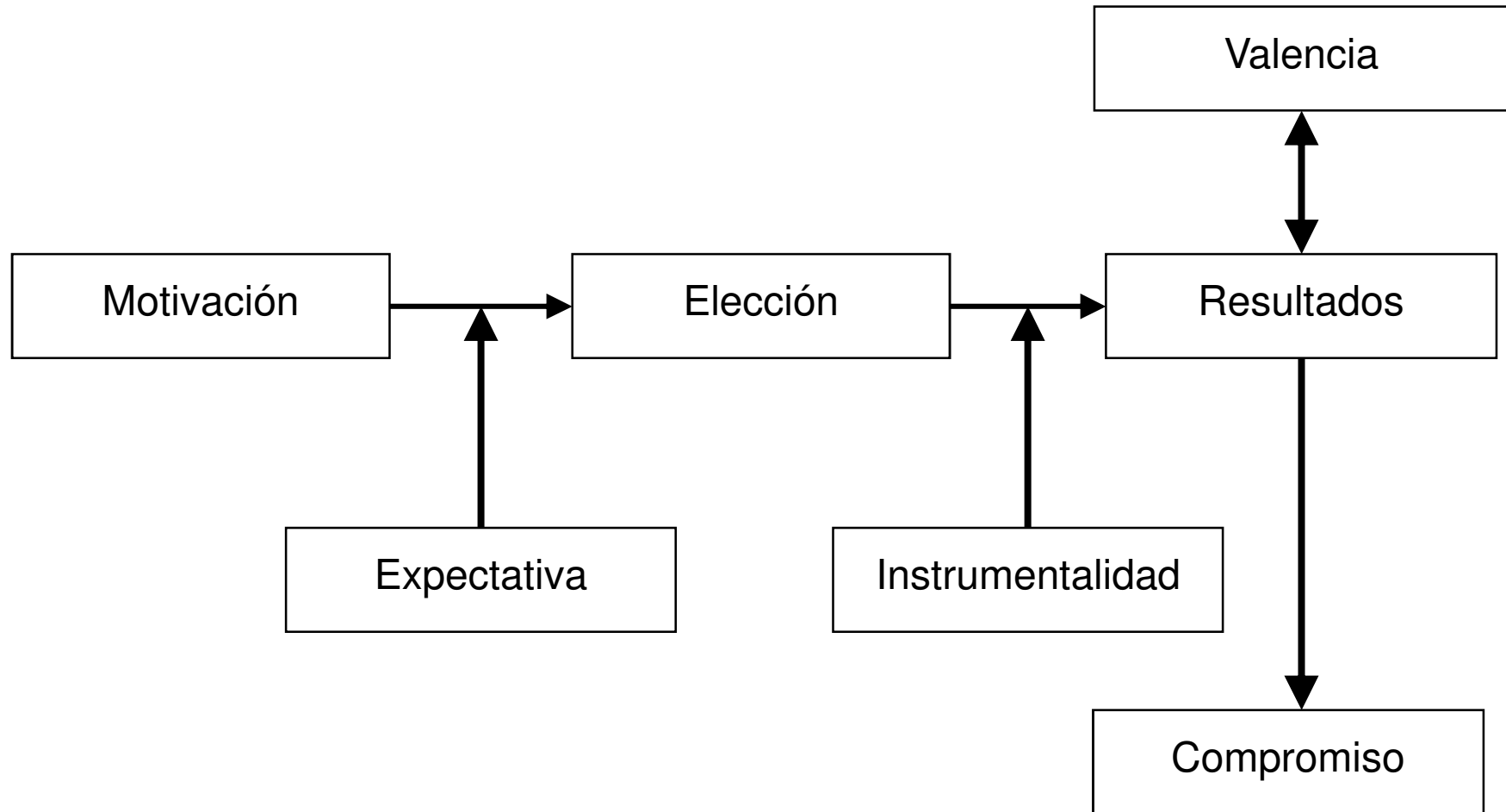


Pérdida de identidad y adquisición de una nueva

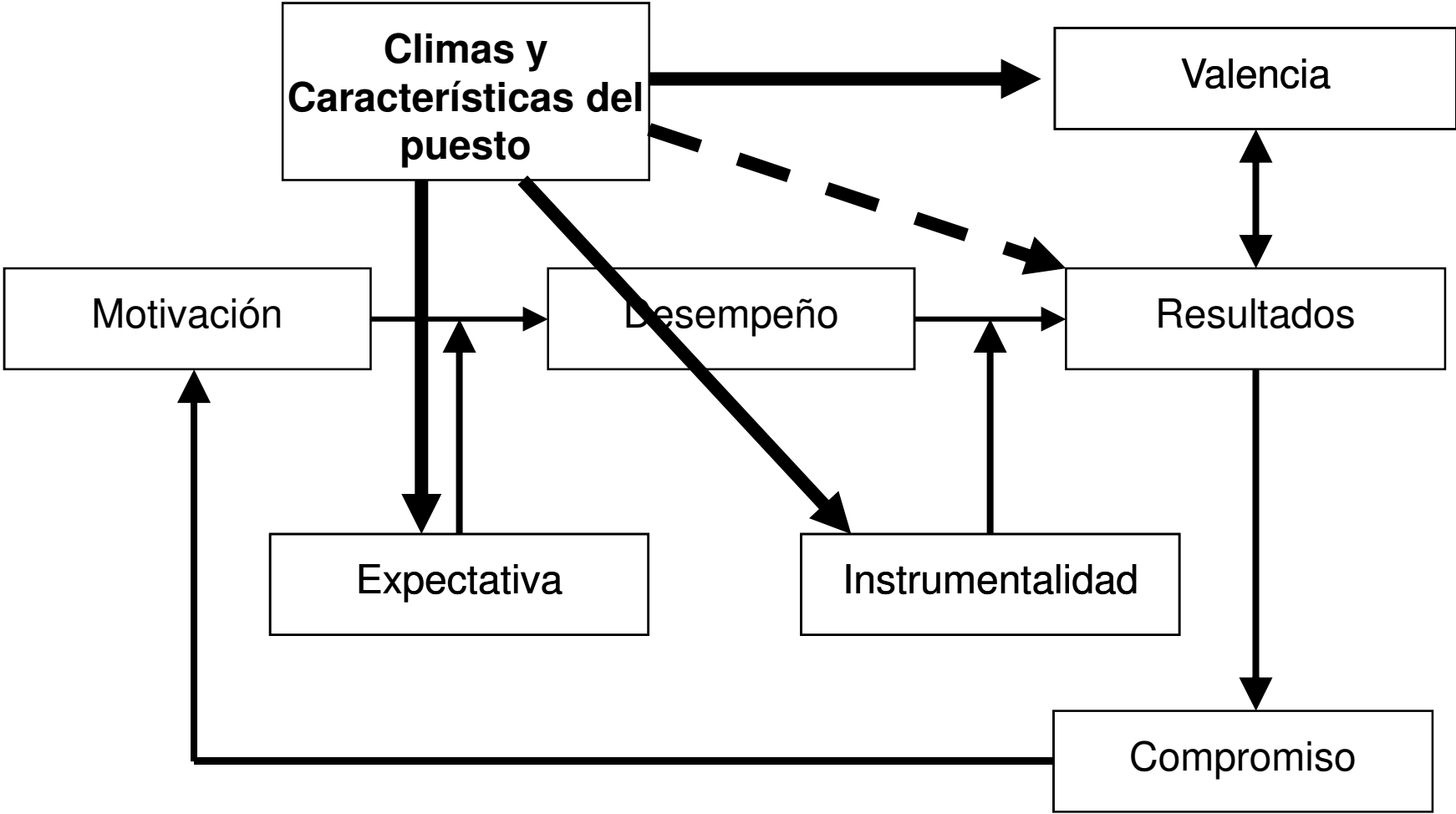
El proceso

Qué debemos cambiar y qué
debemos mantener

Primero la elección



Después la socialización



Estrategias de socialización

- Formación:
 - Adquisición de destrezas y conocimientos relacionados con el puesto
- Educación:
 - Adquisición de normas, valores y creencias relacionadas con las políticas de la organización
- Aprendizaje o mentorización: *big brother*
 - Incluye elementos de formación y educación
- Experiencias de “deconstrucción”
 - Nadar o hundirse sin definición de la tarea y responsabilidades
 - Experiencias humillantes
 - Fallo garantizado
 - Servilismo
- Seducción: admisión → absorción
 - Se genera una ilusión de control sobre las elecciones
 - El proceso de racionalización post-decisoria favorece la identificación con la organización

Estadíos (Wanous)

1. Confrontar y aceptar la realidad organizacional
 - a) Confirmación de expectativas
 - b) Conflictos de valores personales / organizacionales
 - c) Descubrimiento de qué aspectos son premiados
2. Adquisición de claridad de rol
 - a) Iniciación en las tareas
 - b) Definir roles interpersonales
 - i. Respeto a los compañeros
 - ii. Respeto al jefe
 - c) Aprender a superar la resistencia al cambio
 - d) Ajustar las evaluaciones propias y organizacionales sobre el desempeño
 - e) Aprender a trabajar dentro de los márgenes actuales de estructuración y ambigüedad
3. Posicionamiento dentro del contexto organizacional
 - a) Aprender qué modos de comportamiento son congruentes con los de la organización
 - b) Resolución de conflictos en el trabajo y con la vida exterior
 - c) Compromiso con el trabajo y la organización
 - d) Establecimiento de una autoimagen alterada, nuevas relaciones y valores
4. Detección de indicadores de éxito en la socialización
 - a) Logro de dependencia y compromiso organizacional
 - b) Alta satisfacción en general
 - c) Sentimientos de aceptación mutua
 - d) Compromiso con el puesto y alta motivación interna
 - e) Existencia de señales que indican aceptación mutua

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Furnham, A. (1997). *The psychology of behaviour at work*. Hove East Sussex, U.K.: Psychology Press.
- Schein, E. (1978). *Career dynamics: matching individual and organizational needs*. Reading, Massachusetts: Adison-Wesley.
- Wanous, J. (1977). *Organizational entry: recruitment, selection and socialization of newcomers*. Reading, Massachusetts: Adison-Wesley.