

SOCIALIZACION ORGANIZACIONAL

Proceso en virtud del cual una persona desarrolla unos patrones de comportamiento y mantiene unas creencias, valores y actitudes que se consideran aceptables y requeridos por una organización o grupo de referencia

Psicología del Trabajo

Dipl. de Relaciones Laborales

Curso 2010-11

Turno de mañana

Socialización Organizacional

■ Proceso de cambio sufrido por quienes acceden a una organización concreta:

- **Cambios motivacionales**

■ Valores

■ Actitudes

- **Cambios comportamentales**



Compromiso interno con la organización

ETAPAS DE LA SOCIALIZACION ORGANIZACIONAL (Feldman, 1981; Nelson, 1990; Porter *et al*, 1975).

- **SOCIALIZACIÓN ANTICIPATORIA:**
 - Aprendizajes y experiencias previas; familia, amigos, escuela, empresas.
- **ENCUENTRO:** (Shock de la realidad (Louis, 1980)).
 - Aprendizaje de tareas, nuevas habilidades, clarificación de rol, establecimiento de relaciones interpersonales.
- **CAMBIO Y ADQUISICIÓN:**
 - Aprendizaje de destrezas, desarrollo adecuado de nuevos roles, ajuste a valores y normas de su grupo de trabajo.

SOCIALIZACIÓN
ANTICIPATORIA

Realismo

Congruencia

CONTRATO PSICOLÓGICO

ENCUENTRO

Demandas
de las
tareas

Demandas
del rol

Demandas
interp.

SHOCK DE LA REALIDAD

CAMBIO Y
ADQUISICIÓN

DOMINIO DE LAS DEMANDAS

AJUSTE EXITOSO
- Rendimiento
- Satisfacción
- Implicación laboral
- Propensión a
permanecer

FRACASOS EN EL
AJUSTE
- Sobreconformidad
- Niveles altos de
distrés

CAMBIO

Figura 3.3. Modelo de estrés de la socialización de Nelson (1990).

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

Estadio 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

EJEMPLOS:

¿Cómo entró a formar parte de esta organización?

¿La organización le ha planteado unas exigencias laborales que superaban sus expectativas?

¿Qué expectativas tenía al entrar en esta organización?
¿Se han visto cumplidas o no?

Estadio 2. Adquisición de claridad de rol

- a) Iniciación en las tareas
- b) Definir roles interpersonales
 - i. Respecto a los compañeros
 - ii. Respecto 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

EJEMPLOS:

¿Recibió formación a la entrada en la organización?

¿Sobre qué aspectos?

En los primeros días de trabajo ¿Le explicaron los objetivos, valores y normas de la organización? ¿Quién?

Estadío 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

EJEMPLOS:

¿Ha tenido conflictos en su organización? ¿Cómo los ha resuelto?

¿Cree que sus valores personales y los de su organización coinciden?

¿Ha cambiado algún aspecto de su comportamiento, personalidad, valores, ...desde que entró en la organización?

Estadío 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

EJEMPLOS:

¿Se siente comprometido con su organización? Explique en qué aspectos

¿Cree que sus valores personales y los de su organización coinciden?

¿Se siente satisfecho por su desempeño en la organización?

Primera parte del Trabajo de Prácticas, incluirá:

1. Datos de los/as alumnos/as

2. Ficha técnica de la empresa

3. Breve introducción teórica: fundamentación teórica de Significado del trabajo y Socialización

4. Planificación del trabajo: Incluir objetivos de la evaluación, muestra (quiénes participan, qué puestos ocupan, qué características tienen), instrumentos, y cronograma del estudio (fechas en las que se ha realizado cada tarea) con distribución de tareas entre los miembros del equipo (detallar quién a realizado cada tarea).

5. Procedimiento: descripción de cómo se recogieron los datos

6. Resultados: descripción de los resultados obtenidos para significado del trabajo y socialización.

9. Referencias bibliográficas

10. Anexos: Debe incluirse la hoja excel del MOW y el protocolo de entrevista de Socialización.

Bibliografía

Prieto, F., Peiró, J. M^a., Bravo, M.J. y Caballer, A. (1996). Socialización y desarrollo del rol laboral. En J. M^a. Peiró y F. Prieto (eds.), Tratado de Psicología del Trabajo, vol. II (pp. 61 – 100). Madrid: Síntesis.

Roda Fernández, R. (2003). Socialización organizacional. En F. Gil Rodríguez y C.M^a. Alcover (ccords.), Introducción a la Psicología de las Organizaciones. (pp. 229 – 258). Madrid: Alianza Editorial