

Importante

Puedo eliminar la publi de este documento con 1 coin

¿Cómo consigo coins? → Plan Turbo: barato
→ Planes pro: más coins

perdo espacio



TEMA 3

INCORPORACIÓN A LAS ORGANIZACIONES

RECLUTAMIENTO	
Conjunto de procedimientos utilizados con el fin de atraer a un n.º suficiente de candidatos idóneos para un puesto específico en una determinada organización	
Fuentes de reclutamiento ↓ Factor más importante: grado de realismo de la información	Internas → ↑motivación, ↑moral, info cuantiosa y válida <u>Promoción</u> → verticalidad <u>Rotación</u> → horizontalidad
	Externas → mejora de innovación y procesos de trabajo. La empresa aprovecha formación, conocimientos y experiencia previos del trabajador
	Formales → medios de comunicación de masas → info menos correcta y precisa
	Informales → ↓ tasa de abandono, ↑ satisfacción, mejor comunicación y actitud, info desde dentro de la organización
Reclutamiento tradicional	Basado en imagen que la organización quiere transmitir como lugar atractivo y deseable → desajuste entre expectativas iniciales y la realidad → ↓satisfacción, ↓compromiso, ↓intención de permanecer
Reclutamiento REALISTA	Técnica de expectativas realistas del puesto (Realistic Job Previews) - Dar info positiva y negativa - Atender a etapas posteriores a la incorporación interesándose por la permanencia - Proponer como meta la autoselección: desechar puesto que no encajen con ellos - Ajuste entre lo que la persona desea encontrar y el clima/cultura organizacional - Fomentar realismo de las expectativas del puesto y la organización
	Dar máxima información posible → orientaciones: - Dar info positiva y negativa sobre el puesto antes del ingreso - Alertar a candidatos a autoseleccionarse facilitando info durante reclutamiento y selección - Hacer que el candidato perciba que la organización se preocupa de darle info
	ELP (Expectation Lowering Procedure) → procedimiento para reducir expectativas. Consiste en informar al nuevo empleado de la importancia de tener una visión realista de su nuevo puesto → ↓estrés, ↑adaptación e integración
e-recruiting	Ventajas para el candidato: facilidad para buscar ofertas, rapidez para inscribirse, se puede optar a más información sobre la organización, posibilidad de construir redes profesionales de forma económica y efectiva
	Ventajas para organización: llegar a regiones nacionales o internacionales, evaluar a través de redes sociales, atraer a <u>candidatos pasivos</u> (personas que sin estar buscando empleo podrían prestar atención a alguna oferta interesante)



Necesito concentración

ali ali ooh esto con 1 coin me lo quito yo...

WUOLAH

SELECCIÓN

Lograr congruencia tanto entre las habilidades y destrezas del personal que accederá a la organización y los requerimientos del puesto como entre los deseos y necesidades del empleado y las compensaciones que ofrece la organización

Entrevista de selección	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento semiestructurado bidireccional: también permite compartir info, ajustar expectativas y papel importante en socialización - Entrevista estructurada: ↑ capacidad predictora del desempeño- - Entrevista asincrónica: entrevistar a varios aspirantes al mismo tiempo y ver en diferido las respuestas - Entrevista digital: puestos de trabajo internacionales, ahorro de dinero y tiempo, aunque más impersonales y frías
Cuestionarios de información biográfica	<ul style="list-style-type: none"> - Útiles - Predecir desempeño - Cuestionarios autoevaluativos de competencias: ayudan a filtrar candidaturas y ↓ n.º entrevistas cara a cara
Test de personalidad y habilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Flujo de información unidireccional: toda la info va a la organización y la persona no recibe indicios de cómo es el puesto al que aspira
Simulaciones (más generales y para más n.º de puestos)	<ul style="list-style-type: none"> - Mini-réplicas de tareas más importantes - Junto a entrevista sincrónica, se consideran procedimientos de información bidireccional
Muestras de trabajo (más próximo a puesto)	<ul style="list-style-type: none"> - Contribuyen al ajuste entre habilidades y requerimientos del puesto y al ajuste entre deseos del individuo y clima y cultura de la organización
Gamificación (serious games)	<p>Elemento de juego en contextos que no lo son originalmente. Promueve la transparencia, el desafío y la diversión, atrae a candidatos más jóvenes y es válido y fiable</p>

SOCIALIZACIÓN

Perspectivas	BIOLÓGICA : conductas innatas de socialización (sonrisa social, llanto)
	COGNITIVA : cómo el ser humano procesa la info recibida en situaciones de socialización hasta el punto de interiorizarla como propia
	SOCIO-CULTURAL : relevancia de grupos sociales cercanos y necesidad de formar parte de ellos
Teoría de la identidad social (Tajfel)	El individuo se integra en su grupo mediante la socialización desarrollando una identidad y, por lo tanto, enmarcándose en un conjunto concreto de categorías sociales. Los individuos se categorizan en diversos grupos según una serie de características y generan identidades basadas en las similitudes compartidas con otros miembros del grupo.
Berger y Luckman	Socialización PRIMARIA : en la familia en las etapas iniciales de crianza, relaciones con otras personas y etapa escolar
	Socialización SECUNDARIA : procesos donde el individuo ya socializado se introduce en nuevos ámbitos y sectores de la sociedad (trabajo)

SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL	
<i>Proceso por el que las personas aprenden valores, habilidades, expectativas y conductas que son relevantes para asumir un determinado rol organizacional y participar como miembros activos en la organización (definición integradora)</i>	
Enfoques	ORGANIZACIONAL → p.e tácticas de socialización organizacional
	INDIVIDUAL → p.e influencia de personalidad o la proactividad
	INTERACCIONISTA → relación entre aspectos organizacionales e individuales (p.e entre personalidad y tácticas de socialización)
Desarrollo histórico	Comienzos <ul style="list-style-type: none"> - Elementos esenciales y marco teórico - Tácticas de socialización organizacional - Contenido de socialización e indicadores de ajuste - Perspectiva interaccionista
	Años 90 <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de medidas de socialización - Prueba de los principios clave de la perspectiva interaccionista - Expectativas y adaptación de los recién llegados - Diferencias individuales y conductas proactivas - Artículos de revisión estimulan la investigación
	2000-2020 <ul style="list-style-type: none"> - Diferencias individuales y proactividad - Ampliación de la investigación sobre el ajuste - Información privilegiada de la organización - Experiencias de socialización negativas - Artículos de revisión completos y específicos - Nuevas modalidades de teletrabajo
	Actualidad <ul style="list-style-type: none"> - Aceleración de procesos de digitalización - Atención a la diversidad e inclusión - Atención a la salud mental en el trabajo - On boarding
Adaptación	<ul style="list-style-type: none"> - Comprender tareas - Dominar tareas → aprender lo que se espera de los miembros del grupo - Integrarse en el grupo
Influencia	<ul style="list-style-type: none"> - De la organización sobre el individuo → absorción del individuo por la organización - Del individuo sobre la organización → individualización
Aprendizaje	Papel activo del empleado que se esfuerza por modificar su ambiente y contribuir a la definición del rol que se le asigna, aportando sus expectativas, valores, actitudes, etc en la construcción del mismo
Modelo de DEMANDAS Y RECURSOS (Ajuste herramientas-recursos)	<p>Importancia de poseer un ajuste adecuado de herramientas y recursos para hacer frente a los requisitos y tareas del puesto al que se incorpora</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las características del entorno laboral pueden considerarse recursos o demandas con efectos diferenciados por sí mismos: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos: repercuten en rendimiento y satisfacción • Demandas: amenazan bienestar y ejecución - Ambas características desencadenan proceso dual de salud psicosocial compuesto por dos mecanismos dinámicos e independientes <ul style="list-style-type: none"> • Deterioro de la salud: existencia de demandas crónicas o falta de recursos genera más demandas y agota los recursos • Proceso motivacional: la existencia de recursos permite afrontar las demandas existentes → resultados positivos
Teoría de RECURSOS PARA LA SOCIALIZACIÓN (Ajuste persona-organización)	<p>La incorporación a un nuevo trabajo es un momento estresante pudiendo disminuir el nivel de estrés mediante desarrollo de capital psicológico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recursos de socialización: entrenamiento, liderazgo, apoyo social, etc • Recursos personales → capital psicológico (autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia) • Resultados: satisfacción, compromiso, rotación y desempeño <p>Ampliación → Job crafting: conductas autoiniciadas por los empleados con el fin de modificar el ambiente laboral construyendo nuevos recursos y/o disminuyendo demandas laborales → ↑ recursos laborables del trabajador y ↑ engagement</p>

Importante

Puedo eliminar la publi de este documento con 1 coin

¿Cómo consigo coins? → Plan Turbo: barato
→ Planes pro: más coins

perdo espacio



Necesito concentración

ali ali ooh esto con 1 coin me lo quito yo...

WUOLAH



Relación resiliencia - socialización - engagement	
Resiliencia	Capacidad natural de las personas para afrontar, resistir y adaptarse a una situación estresante promoviendo su crecimiento como individuo mediante: <u>resistencia</u> y <u>rehacerse</u> con posterioridad.
Engagement	Estado psicológico positivo y estable compuesto por altos niveles de energía y persistencia (<u>vigor</u>), por una implicación o entusiasmo hacia un ámbito (<u>dedicación</u>) y por la capacidad para tener alta concentración hacia las tareas (<u>absorción</u>)
Socialización	A mayor socialización = mayor resiliencia y engagement → proceso generador de <u>capital psicológico</u> A mayor resiliencia = mayor engagement Si bajo engagement y baja socialización = mayor resiliencia Si bajo engagement y alta socialización = menor resiliencia

Investigación sobre tácticas de socialización
<ul style="list-style-type: none">- Énfasis en respuestas del individuo a las mismas- Extremos<ul style="list-style-type: none">• <u>Respuesta de INNOVACIÓN</u> → alterar las estrategias prácticas y buscar nuevos conocimientos sobre los cuales basar los roles definidos por la relación• <u>Respuesta CONSERVADORA</u> → aceptar el rol tal y como se presenta o ha sido tradicionalmente desempeñado- Factores descorazonadores de las tácticas institucionalizadas que desaniman a que los nuevos desempleados desempeñen roles de manera contraria a la costumbre → habilidad para predecir el progreso de la organización y las definiciones de la realidad ofrecidas por otros.<ul style="list-style-type: none">• Si las tácticas comunican que las expectativas de rol están claras y asentadas → no uso de innovación como medio de ajuste• Si tácticas informan que expectativas de rol no están claras → ↑ probabilidad de uso de innovación como medio de ajuste.- Variación en el tiempo: las estrategias no son estáticas:<ul style="list-style-type: none">• ↑ estrategias de feedback con el tiempo• ↓ acciones de negociación de trabajo- Diferencias individuales<ul style="list-style-type: none">• Orientaciones más conservadoras de tácticas institucionalizadas cuando empleados tienen bajos niveles de autoeficacia• Extraversión y apertura relacionados con mayor socialización• Cuando tácticas son individualizadas, un bajo apoyo organizacional percibido se relaciona con orientación más innovadora• Cuando tácticas más institucionalizadas, la orientación de rol es más conservadora independientemente de la percepción de apoyo.- Ambigüedad de rol, conflicto de rol, satisfacción laboral, implicación laboral, intención de abandonar organización → conjuntamente describen el ajuste de los nuevos miembros a la organización<ul style="list-style-type: none">• Estrategia más institucionalizada → mejor ajuste al trabajo → ↓ intención de abandono, ↓ conflicto de rol, ↓ ambigüedad de rol, ↑ satisfacción, ↑ compromiso y ↑ rendimiento• Explicación: la incorporación representa una situación estresante o conjunto de demandas para las que hay que movilizar recursos laborales y/o personales. Al ser más estructurado, el ambiente será más previsible y controlable- Incertidumbre<ul style="list-style-type: none">• Tácticas institucionalizadas → ↓ incertidumbre → info que permite entender y predecir nuevo ambiente → ↓ exigencias de nuevo rol y futuro en organización• Tácticas individualizadas → ↑ incertidumbre → ausencia de info sobre requerimientos de nuevo rol y futuras fases en la organización.- Mentoring: relación entre un adulto joven y uno mayor que ayuda al primero a moverse por el mundo adulto y laboral → impacto en una mayor socialización y considerado como herramienta para facilitar el ajuste y aprendizaje de los nuevos empleados.<ul style="list-style-type: none">• Efecto moderador del apoyo organizacional percibido sobre la relación entre tácticas de socialización y ajuste de empleados → efecto de las tácticas sobre ajuste es positivo cuando apoyo es bajo (papel crucial de las tácticas sobre el ajuste)

TÁCTICAS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

Formas de organizar las experiencias de los individuos que se incorporan a una organización o realizan transición de un rol a otro.

- Pueden ser seleccionadas por la dirección o de manera espontánea
- Conjunto de eventos distinguible que influye en las transiciones de un rol a otro
- No son mutuamente excluyentes, sino que pueden agruparse
- Se refieren a aspectos genéricos de las prácticas de socialización
- Estructura de los ambientes de socialización
- Clasificación → *dimensionalización* → cada situación particular de socialización participará en distinto grado en las dimensiones establecidas

DIMENSIONES GENERALES	Tácticas institucionalizadas de ambientes de socialización más estructurados por la organización. Conllevan ↓incertidumbre en nuevo empleado → colectivas, formales, fijas, seriales e investidura
	Tácticas individualizadas propias de ambientes menos estructurados por la organización. Conllevan mantenimiento de incertidumbre → individuales, informales, al azar, variables, disyuntivas y despojamiento
Tácticas de CONTEXTO <i>en el cual la organización da info a los nuevos miembros</i>	<p>COLECTIVAS: las experiencias de aprendizaje son comunes para un grupo de empleados noveles. Grado en que se reúne a todos los individuos que han de traspasar un determinado límite para someterlos a una serie de experiencias que faciliten y orienten ese paso.</p> <p style="text-align: center;">VS</p> <p>INDIVIDUALES: dan a cada nuevo miembro un único conjunto de experiencias. Se usan con frecuencia en socialización para roles complejos.</p> <hr/> <p>FORMALES: separan al nuevo individuo de otros miembros para que realice un conjunto de experiencias especialmente preparadas para su socialización (↑formal = ↑apartado = ↑diferenciación = rol más explícito)</p> <p style="text-align: center;">VS</p> <p>INFORMALES: los nuevos miembros forman parte de un grupo de trabajo y aprenden en el mismo puesto de trabajo.</p>
Tácticas de CONTENIDO <i>de la info. Reflejan si la info que recibe el nuevo empleado es relevante para conocer las fases por las que deberá pasar para ser un miembro efectivo en la organización</i>	<p>SECUENCIALES: proporcionan info explícita concerniente a las secuencias de actividades o experiencias que atravesará en la organización para poder acceder a los roles que se pretenden desempeñar.</p> <p style="text-align: center;">VS</p> <p>AL AZAR: el empleado no conoce la secuencia de las fases, resultándole ambigua, impredecible o continuamente cambiante.</p> <p><i>(Grado en que las etapas se establecen claramente sobre un calendario asociado. Reflejan si es seguido por la organización y comunicado a los nuevos empleados)</i></p> <hr/> <p>FIJAS: proporcionan conocimientos precisos del calendario asociado a cada transición y se han vinculado con la integración de los trabajadores</p> <p style="text-align: center;">VS</p> <p>VARIABLES: no proporcionan información sobre cuándo pueden llegar, con seguridad, a la siguiente fase de una transición</p>
Tácticas SOCIALES <i>Las interpretaciones del contexto realizadas por otros miembros de la organización pueden influir más sobre los nuevos miembros que las propias características objetivas de la situación.</i>	<p>SERIALES: los miembros con experiencia actúan como modelos para los nuevos miembros. Se consigue la transmisión en el desempeño de roles, estabilidad en los patrones de conducta, valores y actitudes característicos del rol</p> <p style="text-align: center;">VS</p> <p>DISYUNTIVAS: los nuevos miembros deben desarrollar sus propias definiciones de las situaciones de las situaciones a causa de que no hay otro rol similar al que tengan acceso.</p> <hr/> <p>DE INVESTIDURA: ratifican y potencian las características personales que los nuevos miembros aportan para el desempeño del rol y reconocen su viabilidad y utilidad. No se pretende cambiar al nuevo miembro sino aprovechar sus capacidades para ese desempeño</p> <p style="text-align: center;">VS</p> <p>DE DESPOJAMIENTO: buscan la eliminación o neutralización de ciertas características del individuo que la organización ve como negativas y perjudiciales</p>

ETAPAS DE LA SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL	
MODELO CLÁSICO (Fisher)	
Etapas	<p>SOCIALIZACIÓN ANTICIPATORIA (<i>prellegada</i>): grado en que una persona ha adquirido, antes de su ingreso, los valores, conductas y actitudes relevantes para su comportamiento en la organización</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se espera que incremente facilidad y velocidad de asimilación en la organización - Termina con el contrato psicológico: acuerdo no escrito en el que se asume una aceptación mutua y se establecen los recursos mínimos que cada parte tiene que aportar para mantener adecuadamente la relación
	<p>ENCUENTRO (<i>acomodación, confrontación inicial o ajuste</i>): dura 3-4 meses y es la más crucial para una socialización efectiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organización: facilita la socialización mediante el entrenamiento y la orientación en el lugar de trabajo y favorece ajuste social con los supervisores y compañeros - Individuo: aprende tareas, se hace cargo de costumbres y procedimientos de la nueva organización e inicia contactos sociales con sus compañeros. Identifica conductas preferidas, premiadas, sancionadas e indeseables.
	<p>ADQUISICIÓN y CAMBIO: llega a ser miembro activo de la organización. Aprende a manejar conflictos internos y externos. Es clave el ajuste entre recursos de la persona y demandas percibidas, de tal forma que la persona pueda abordar con éxito las tareas y pueda experimentar menor estrés y mayor satisfacción y compromiso.</p>
Limitaciones TEÓRICAS	<ul style="list-style-type: none"> - Prioridad al papel de la organización como determinante externo de las actitudes - No análisis de diferencias individuales y procesos psicosociales - Socialización como proceso homogéneo vs dinámico - Socialización en función de años de experiencia (todas las etapas = éxito)
Limitaciones METODOLÓGICAS	<ul style="list-style-type: none"> - Escasos estudios longitudinales - Falta de diseños de medidas repetidas en distintas muestras - Imposibilidad de captar efecto de experiencias personales. Se confunden cambios debidos a socialización con los debidos a las cohortes - No atender al contexto o considerarlo como algo estable.
MODELO DE CAPITAL SOCIAL (Fang)	
Capital social	<p>Recursos que los individuos pueden obtener a partir de estructuras de redes sociales y la información que fluye en ellas. Consta de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estructura → configuraciones y características estructurales de las relaciones de los recién llegados con los miembros con info privilegiada • Recursos → sociales integrados en redes relacionales
Etapas	<p>ACCESO al capital social</p> <p><i>Factores de socialización</i> → enfoque organizacional</p> <p><i>Proactividad</i> → enfoque individual</p>
	<p>MOVILIZACIÓN y USO del capital social (adaptación) → aprendizaje + asimilación = éxito profesional (satisfacción, promoción laboral y aumento de salario)</p>

Importante

Puedo eliminar la publi de este documento con 1 coin

¿Cómo consigo coins? → Plan Turbo: barato
→ Planes pro: más coins

perdo espacio



Necesito concentración

ali ali ooh esto con 1 coin me lo quito yo...

WUOLAH



CONTENIDOS de la socialización organizacional (Taormina) <i>4 dominios de aprendizaje: superpuestos unos con otros, ajustados dentro de un proceso global y concebidos como esferas de influencia o actividad (campo conceptual)</i>	
ENTRENAMIENTO	<i>Destrezas y habilidades requeridas para llevar a cabo el trabajo. Se dedica más tiempo al principio, al introducir nuevos equipos o tecnología o cuando se desee promocionar en la jerarquía organizacional (<u>resocialización</u>: un empleado que ya forma parte de la organización se enfrenta a un cambio de puesto y es necesaria una socialización de dicha posición)</i>
COMPRENSIÓN	<i>Habilidad para explicar la naturaleza de la organización, el significado de lo que ocurre en el trabajo y las razones subyacentes. La cantidad de comprensión se puede representar mediante una función acumulativa: empieza en bajo nivel y aumenta de manera rápida y acelerada y luego a ser más lenta. En el teletrabajo se adquiere la info por medios formales por lo que las organizaciones para aumentar la efectividad en las técnicas de socialización, acuden a la <u>formación online</u> y servicios de <u>e-mentoring</u>.</i>
APOYO DE LOS COMPAÑEROS	<i>Apooyo emocional, social o instrumental que se provee, al margen de la compensación económica, por otros empleados de la organización. Consecuencias a largo plazo.</i> <ul style="list-style-type: none">• Compañeros ayudan a interpretar la experiencia, facilitan el conocimiento, desvelan matices implícitos de las normas y facilitan el <u>conocimiento tácito</u> (difícil de formalizar y enraizado en la rutina diaria)• Supervisores: servir de modelo, poder de recompensa y castigo, proporcionan <u>feedback</u>, median en flujo de comunicación descendente y en muchas relaciones.• Trabajo a distancia: proceso más largo debido a interacciones menos numerosas y establecidas a través de procedimientos formales.
PERSPECTIVAS DE FUTURO	<i>Grado en que los empleados anticipan las oportunidades de promoción y otras recompensas en su permanencia en la organización a la que se incorporan. Se espera que los empleados elaboren juicios sobre si la organización podrá satisfacer sus necesidades de logro. Cuando percibe que son inalcanzables puede llevar a conductas improproductivas o contraproducentes. El <u>modelo ERI de Siegrist</u> está basado en el desajuste entre esfuerzo y recompensa: malestar provocado por el desequilibrio entre los recursos y esfuerzos invertidos por parte del trabajador.</i>

RESULTADOS de la socialización organizacional	
APRENDIZAJE	Primer indicador de éxito del proceso de socialización → resultado PROXIMAL
ACTITUDES y CONDUCTAS	Resultados DISTALES
Modelo de Taormina	Nivel logrado de entrenamiento, comprensión, apoyo de los compañeros y perspectivas de futuro son el resultado de la socialización y correlacionan positivamente con altos niveles de satisfacción y negativamente con el agotamiento emocional → <i>éxito en socialización = adecuado ajuste en contexto laboral con distintos indicadores afectivos, actitudinales y conductuales.</i>
Otros aspectos considerados	Ratificación del contrato psicológico (aceptación mutua), compromiso, rendimiento, satisfacción personal, implicación en el puesto, intención de permanecer, desarrollo de la motivación intrínseca, engagement
CAPITAL PSICOLÓGICO (Resiliencia)	Una de las formas de disminuir el estrés derivado de la nueva incorporación es fomentando los recursos personales, como el capital psicológico. Dentro de él se encuentra la resiliencia (<i>capacidad natural del individuo de afrontar, resistir y adaptarse a la experiencia estresante haciéndole crecer como individuo implicando la capacidad de resistir y rehacerse</i>). Los individuos resilientes se adaptarán mejor a los cambios en el entorno laboral mostrando mayor apertura a nuevas experiencias, mayor flexibilidad ante demandas y mayor estabilidad emocional ante situaciones estresantes.
<p style="text-align: center;">CONTRATO PSICOLÓGICO</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p><i>Esquema cognitivo flexible, un conjunto de creencias individuales en los términos y condiciones de un acuerdo de intercambio mutuo entre un apersona y otra parte. Es un concepto dinámico y no establece un acuerdo definitivo o cerrado.</i></p>	Esquema: organización cognitiva o modelo mental de elementos relacionados conceptualmente, desarrollado gradualmente a partir de las experiencias y guía la integración de las nuevas informaciones.
	Creencias individuales: se basan en la percepción de que se ha hecho una promesa y se ha ofrecido algo a cambio de ella lo que une las dos partes en una serie de obligaciones y compromisos recíprocos.
	Con el tiempo los esquemas se van ajustando y sus términos cambian con el feedback del ambiente. Conforme ganan complejidad se hacen más estables
	<p style="text-align: center;">Tipos (según dimensiones)</p> <p>RELACIONALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implicaciones emocionales unidas a intercambios económicos • Relaciones de la persona en su totalidad • Términos escritos y no escritos que surgen con el tiempo • Condición dinámica y flexible que hace que esté sujeto a cambios • Afecta a varios ámbitos de la persona • Dificultad de captar todos los elementos implícitos o tácitos por parte de terceros <p>TRANSACCIONALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implicación emocional y personal limitada, también en el tiempo • Condiciones económicas claramente especificadas (núcleo de la relación) • Términos temporales determinados • Baja flexibilidad, renegociar términos si hay cambios • Desarrollo personal no incluido, se basa en capacidades o habilidades que ya poseía • Términos del contrato explícitos que no dan lugar a ambigüedades → más fácil de entender para terceros <p>COMPROMISO MORAL: el individuo valora tanto su trabajo como la misión de la organización. El valor ideológico se presenta cuando las expectativas del empleado no se basa solo en sus derechos personales, sino en la creencia de que contribuyendo a la organización está contribuyendo a una causa valiosa</p>

RETOS Y DIFICULTADES DE LOS NUEVOS EMPLEADOS

El ajuste entre la persona y la organización es dinámico (≠ homeostasia)

<p>FORMACIÓN ADECUADA al puesto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejor desempeño y bienestar personal si se dispone de habilidades. • <i>Modelo de demandas y recursos</i>: aquellos que posean recursos para abordar las demandas lograrán resultados organizacionales y psicosociales positivos.
<p>ADAPTACIÓN A LA CULTURA de la organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La cultura engloba las <u>asunciones inconscientes y los significados compartidos</u> de los miembros, y la forma en la que normalmente se interpretan los acontecimientos. • La congruencia de persona-organización afecta positivamente a la satisfacción laboral, compromiso y menos tasas de abandono • Más complejo en teletrabajadores por tener menos contacto informal
<p>RELACIONES ADECUADAS con compañeros y supervisores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consecuencias a largo plazo sobre el desarrollo de la carrera de los empleados • <u>CONFLICTO RELACIONAL</u>: cuando hay incompatibilidad personal • <u>CONFLICTO DE TAREA</u>: cuando hay diferencias en puntos de vista acerca de una tarea → se puede volver relacional e incrementarse • Interacción positiva se relaciona positivamente con satisfacción laboral, compromiso con organización y menor tasa de abandono
<p>EXPECTATIVAS de la persona y REALIDAD de la organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A mayor disconformidad de las expectativas mayor nivel de abandono y menor insatisfacción e identificación con la organización • Mayor problema cuando es <u>incumplimiento de promesas</u> más que expectativas → ruptura del contrato psicológico
<p>CLARIDAD CON EL ROL asignado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de definir el rol, clarificar el papel en el propio grupo de trabajo, establecer prioridades y distribuir tareas pertenecientes al rol
<p>INTEGRACIÓN CON LOS FACTORES EXTERNOS a la organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Incompatibilidad rol familiar y rol laboral</u>: mayor conflicto cuanto mayor sea la implicación con ambos roles y menos recursos (<i>Teoría de las demandas y recursos</i>). Lleva a insatisfacción laboral y con la vida • Familia como apoyo social: apoyo emocional y apoyo informacional • Necesidad de integrarse en la comunidad: cambio de residencia, de país, cultura, etc. • <u>Principales miedos de expatriados</u>: miedo a alejarse de la central, a no acceder a ascensos y promociones y a su situación cuando se dé la repatriación.

Importante

Puedo eliminar la publi de este documento con 1 coin

¿Cómo consigo coins? → Plan Turbo: barato
→ Planes pro: más coins

perdo espacio



Necesito concentración

ali ali ooh esto con 1 coin me lo quito yo...

WUOLAH

INICIATIVAS Y ESTRATEGIAS de los nuevos empleados

<p><i>Perspectiva del AFRONTAMIENTO</i></p>	<p>Ante un entorno de incertidumbre y cambio las personas establecen nuevos patrones de conducta que permiten adaptarse y/o cambiar la situación, incluso bloquear o distorsionar el estímulo desencadenante. Hay 8 respuestas de afrontamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajar más horas • Cambiar procedimientos de trabajo • Redefinir el puesto • Delegar responsabilidades • Tomar ayuda de otros para realizar tareas • Buscar información • Buscar apoyo social • Paliación o respuesta paliativa: no adaptativa ni para el individuo ni para la organización
<p><i>Perspectiva de la PROACTIVIDAD</i></p>	<p>Los nuevos empleados desean controlar su ambiente laboral y anticipar. Disponer de pocos recursos puede ser compensado si se realizan esfuerzos específicos. Algunas conductas de proactividad son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Búsqueda de INFORMACIÓN</u>: para reducir incertidumbre y compensar el déficit de información que necesita para desempeñar su puesto. Las técnicas para buscar info son: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Preguntas abiertas ◦ Observación ◦ Ensayo o experimentación • <u>Búsqueda de FEEDBACK</u> • Creación de redes de relación • Negociación de cambios en el puesto • Búsqueda de estado de ánimo positivo
<ul style="list-style-type: none"> • Para que estas iniciativas mejoren el ajuste a la organización es necesario que el nuevo empleado anticipe que si permanece podrá progresar en sus expectativas de desarrollo y que podrá recibir más de lo que se le ofrece • ESPIRAL DE ÉXITO y AUTOEFICACIA: los ajustes y desajustes controlados son el motor del crecimiento el éxito ante tareas que presentan demandas equilibradas o desafiantes produce un desarrollo de la competencia personal y favorece la optimización en tareas posteriores con mayores demandas. 	

PROGRAMAS DE ACOGIDA (ON-BOARDING)

Objetivo: Asegurarse de que el nuevo empleado se sienta cómodo en su entorno laboral, tenga una comprensión clara de las expectativas de la empresa y pueda contribuir al éxito de la organización

<p><i>Basada en IDENTIDAD ORGANIZACIONAL</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación unidireccional desde la organización • Efectos negativos • No interiorización de valores • No sostenible en el tiempo
<p><i>Basada en IDENTIDAD INDIVIDUAL</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover que los recién llegados compartan su visión, fortalezas y capacidades personales y poder ser aplicadas bajo coordinación de los supervisores • Relaciones laborales más sólidas, con menos errores, menor rotación de empleados y mayor satisfacción • Principios: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Romper con concepción clásica de on-boarding ◦ Ayudar a nuevos empleados a identificar sus fortalezas ◦ Promover presentaciones y el networking ◦ Preguntar de qué manera sus fortalezas pueden ser aplicadas