

TEMA 10

LA CARRERA PROFESIONAL. DEL DESARROLLO DE LA CARRERA AL DESARROLLO DE COMPETENCIA.

EL CONTRATO PSICOLÓGICO: 1. CARACTERÍSTICAS IDENTIFICADAS 2. TIPOS DE CONTRATO PSICOLÓGICO 3. ESTRATEGIAS PARA CONSEGUIR CONTRATOS PSICOLÓGICOS EFECTIVOS.

Definir el concepto de contrato psicológico. (0,5)

- Las relaciones entre la organización y sus empleados están sujetas a procesos continuos de negociación-renegociación que no se reflejan completamente en los contratos formales de trabajo, sino que quedan implícitos y se basan en asunciones compartidas. El conjunto de expectativas, prácticas y emociones entre empleados y empleador sobre lo que uno y otro espera dar y recibir en la relación y no formuladas de forma explícita es lo que se denomina contrato psicológico.
- Al comienzo de la relación las partes suelen estar de acuerdo en las bases del contrato psicológico pero a medida que las necesidades de ambas van cambiando, las contrapartidas que uno y otro obtienen de la relación pueden no responder a sus necesidades, produciéndose entonces una situación de desajuste que en ocasiones desemboca en la ruptura del contrato.

Describir brevemente las características del contrato psicológico según Rousseau. (1)

- Rousseau ha identificado seis características relevantes del contrato psicológico:
 - Es un modelo sobre la relación de empleo: genera un modelo mental que sirve para entender lo que se puede esperar en el futuro de la relación y guía la acción de las partes.
 - Elección voluntaria: es motivador porque las personas lo suscriben y se comprometen libremente con él.
 - Creencia en el mutuo acuerdo: refleja la idea que tiene la persona del compromiso con la otra parte.
 - Es incompleto: suele ser incompleto y necesita revisarse cada cierto tiempo
 - Implica diversas partes: los trabajadores se forman una idea de las contrapartidas del contrato en función de la información obtenida a través de diversas fuentes que representan a la organización.
 - La gestión del incumplimiento del contrato: cuando una de las partes no puede cumplir con sus compromisos, las aportaciones anticipadas por la otra se perciben como una pérdida, lo que genera una serie de reacciones negativas. Es una de las razones de la ruptura del contrato.

Describir algunas estrategias para conseguir contratos psicológicos efectivos (señalar al menos tres estrategias para la formación del contrato y tres estrategias para el mantenimiento del contrato). (1)

- Dadas las dificultades que, en ocasiones, encuentra la organización para establecer relaciones de intercambio adecuadas, que generen confianza y permitan mantener al personal valioso, se han planteado diversas estrategias que facilitan tanto la formación como el mantenimiento del contrato.
- Para la formación del contrato:
 - Evitar falsas impresiones mediante informaciones que hagan explícitos los valores de la organización.
 - Formar a los entrevistadores para que ofrezcan información realista durante el reclutamiento.
 - Hacer anticipaciones específicas del trabajo a realizar.
 - Plasmar el resultado de las negociaciones en algún documento en el que se detallen los acuerdos adoptados.
 - Establecer programas de orientación para los nuevos contratados.
- Para el mantenimiento del contrato:
 - Establecer una cultura de integridad y compromiso en el intercambio de la información.
 - Revisar periódicamente los sistemas de compensación para ajustarse al mercado y a las expectativas de los empleados.
 - Comunicar a los empleados los criterios utilizados en la evaluación del rendimiento.
 - Establecer y dar a conocer procedimientos disciplinarios justos y consistentes.
 - Implicar a los empleados en la gestión de los cambios.

EL MENTORING (MENTORAZGO).

Definir el concepto de mentoring. (1)

- El mentoring (mentorazgo) consiste en una relación entre dos personas, una de ellas con experiencia (mentor) y otra novel, (protegido) en la que ambos participan en la construcción de un entorno favorable para el desarrollo profesional.
 - El protegido se introduce en la organización a través de los contractos sociales que le proporciona su mentor.
 - El mentor actúa como consejero y modelo de conducta para el protegido. Se beneficia del avance de éste viendo en él la proyección de su propio desarrollo, lo que puede suponer una fuente adicional de motivación y satisfacción personal y profesional.
- El mentorazgo se considera que incluye ayuda o asistencia en tres aspectos: desarrollo de la carrera, apoyo social y modelado de rol. Estos aspectos se han mostrado relacionados con la satisfacción, la implicación y el mantenimiento en la organización.

Explicar su relación con aspectos organizacionales. (0,5)

- La investigación ha mostrado que las personas que tienen un mentor avanzan más en su carrera. La función del mentorazgo puede ser realizada por varias y diferentes personas. Así, en ocasiones se encuentra que el mentorazgo informal y voluntario puede ser tan efectivo como el establecido de forma obligada y formal. En concreto, las relaciones con los supervisores y los compañeros son tan importantes como el mentorazgo y tienen también efectos sobre la satisfacción, la implicación y el abandono de la organización.

Explicar la influencia del género en el mentorazgo. (1)

- Noe encuentra que las mujeres, en general, señalan más beneficios psicosociales que los hombres y Goh que las mujeres supervisadas por hombres tienden a percibir de forma menos positiva el mentorazgo que los hombres supervisados por hombres.
- También hay estudios que no encuentran diferencias de género en la percepción de los beneficios del mentorazgo ni en las diferencias de género entre mentor y protegido probablemente debido a la intervención de terceras variables.