

PROYECTO EDITORIAL
SÍNTESIS PSICOLOGÍA

Director:
Juan Mayor

Áreas de publicación:

PSICOLOGÍA BÁSICA
Coordinador: Juan Mayor

PSICOBIOLOGÍA
Coordinador: Carlos Fernández Frías

METODOLOGÍA DE LAS CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO
Coordinadora: Rosario Martínez

PERSONALIDAD, EVALUACIÓN Y TRATAMIENTO PSICOLÓGICO
Coordinador: José Antonio Carrobes

PSICOLOGÍA EVOLUTIVA Y DE LA EDUCACIÓN
Coordinador: Jesús Beltrán

PSICOLOGÍA SOCIAL
Coordinador: José M.ª Peiró

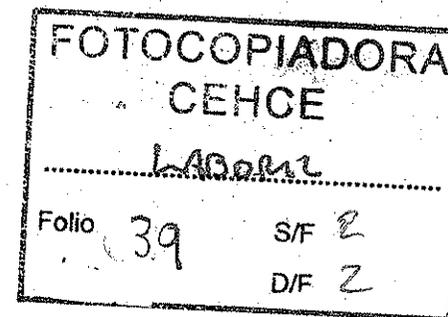
PSICOLOGÍA Y MUNDO ACTUAL
Coordinador: Juan Mayor

TRATADO DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

VOLUMEN II: ASPECTOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO

Directores:

José María Peiró Silla
Fernando Prieto Alonso



- c) Adquirir una identidad y madurez profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones al cambio de las cualificaciones. Una parte importante de los ciclos, un 25% aproximadamente, se lleva a cabo en situaciones productivas reales constituyendo el Módulo de Formación en centros de trabajo (FCT). Por último cabe resaltar la inclusión en todos los ciclos formativos del área de Formación y Orientación Laboral que "estará encaminada a familiarizar a los alumnos con el marco legal de condiciones de trabajo y de relaciones laborales del ámbito profesional de que se trate y a dotarle de los recursos y de la orientación necesaria para la búsqueda de un puesto de trabajo y el autoempleo..." (OM 12-1-1993).

Por último, para los jóvenes que no alcancen los objetivos de la ESO se proponen los Programas de Garantía Social con el fin de proporcionarles una formación básica y profesional que les permita incorporarse a la vida activa o proseguir sus estudios. Además, este tipo de programas debe permitir la inserción laboral y el desarrollo de la madurez personal, que facilite el acceso de dichos jóvenes al mercado de trabajo. Su estructura y regulación permiten a los jóvenes que se mantienen en estos programas, conectar fácilmente con una situación de primer empleo.

3.5. La incorporación al empleo y los elementos del proceso de socialización organizacional

La socialización laboral anticipatoria que se ha descrito en el apartado anterior concluye con la transición de la escuela al mercado laboral y la incorporación al primer empleo. Ya se ha destacado que la integración en la vida activa puede desarrollarse en contextos no organizacionales; sin embargo, la incorporación como empleado a una organización de tipo laboral puede ser considerada como la experiencia de trabajo más frecuente y a la que se le ha dedicado una mayor atención por parte de los investigadores. Cabe de nuevo recordar que la socialización laboral que se desarrolla de modo específico en el ámbito de una organización, y que incluye la adaptación a un contexto cultural y normativo específico, ha sido considerada como socialización organizacional.

El estudio y descripción de los distintos elementos que configuran el proceso de socialización organizacional ha experimentado un cambio estratégico a lo largo de los últimos años. Este cambio cabe considerarlo como la orientación dominante durante la década de los noventa. Se caracteriza por representar un alejamiento respecto del nivel de análisis macro (las tácticas o estrategias utilizadas por las organizaciones para socializar a sus nuevos miembros) y un nuevo énfasis en los aspectos de nivel micro (las conductas proactivas llevadas a cabo por los empleados con el fin de afrontar las demandas situacionales y conseguir un ajuste adecuado al nuevo ambiente). Probablemente, el antecedente más remoto de esta nueva aproximación cabe situarlo en el trabajo de Louis (1980), al resaltar el rol activo desempeñado por el nuevo miembro al negociar con los distintos agentes del entorno laboral sus respuestas a las demandas y la satisfacción de sus expectativas. Desde este punto de vista, el aprendizaje es central y está implícito en la concepción del proceso de socialización.

La delimitación de los distintos elementos que configuran el proceso de socialización organizacional en términos de conductas proactivas de los nuevos miembros organizacionales no resulta, evidentemente, sencillo. Es necesario tener en cuenta que se trata de procesos integrales de ajuste del empleado a su nuevo entorno laboral, difícilmente separables. A pesar de esta dificultad, en este apartado se dedica una especial atención a la descripción y análisis de algunos procesos de socialización en los que el nuevo empleado desempeña un papel relevante (el lector interesado puede consultar las monografías sobre el tema editadas por Peiró *et al.*, 1993 y Prieto *et al.*, 1994). De modo premeditado, se eluden las tácticas organizacionales de socialización, puesto que quedan alejadas de la temática central de la presente obra (consultese Palací y Peiró, 1995, para una descripción detallada de las principales dimensiones y características de esas tácticas).

Cabe señalar que todos estos procesos son considerados más o menos explícitamente en los distintos modelos y aproximaciones teóricas que describen el proceso de socialización organizacional, con su consiguiente relevancia en cada una de las etapas del mismo. Además, los procesos de socialización organizacional son reiteradamente considerados como parte integral de un proceso de ajuste entre las habilidades y valores personales y las demandas organizacionales (Wanous, 1980; Feldman, 1981). De modo coherente con esta formulación, diversos trabajos han resaltado la idea de "espiral de éxito", que ha otorgado a la secuencia desajuste-cambio-ajuste el esquema fundamental en el que se basa el proceso de socialización organizacional. El análisis del ajuste personal-organización aborda con mayor detalle la consideración del ajuste durante el proceso de socialización (Hontangas y Peiró, 1996). En los próximos apartados, sin embargo, se revisan los principales elementos o dimensiones del proceso de socialización en términos de ajuste.

Las aportaciones de Feldman (1976, 1981); Louis (1980); Nicholson (1984, 1987); Wanous (1980, 1992); Nelson (1987, 1990); Ostroff y Kozlowski (1992); Anderson y Thomas (1995) son las fuentes que han inspirado básicamente la configuración y delimitación de los elementos del proceso de socialización aquí considerados. De este modo, se abordan los procesos de desarrollo del contrato psicológico, confirmación de expectativas y elaboración de sentido de la realidad laboral; búsqueda proactiva de información y feedback para adaptarse al nuevo ambiente; las respuestas de afrontamiento del estrés producido por las demandas situacionales; los procesos de aprendizaje y adquisición de habilidades y valores; el desarrollo del rol laboral; y, la socialización en el grupo de trabajo.

3.5.1. Desarrollo del contrato psicológico

El contrato psicológico (Schein, 1988; Rousseau, 1989) hace referencia a las relaciones existentes entre los empleados y su organización, prescribiendo una serie de acciones y comportamientos por parte de los empleados (p. ej., rendimiento adecuado, lealtad) y genera expectativas de satisfacción de una serie de necesidades por parte de la organización (p. ej., salario, seguridad laboral). En este sentido, el contrato psicológico desde el punto de vista individual representa básicamente un esquema

cognitivo, subjetivo y privativo de los empleados, acerca de sus relaciones con la organización cuyo desarrollo está directamente relacionado con la adquisición de experiencia organizacional (McFarlane Shore y Tetrick, 1994).

Bajo esta perspectiva, el desarrollo del contrato psicológico puede ser considerado como un proceso esencial de la socialización, que ha sido, por ejemplo, considerado en el modelo de socialización organizacional propuesto por Nelson (1990) durante la etapa de socialización anticipatoria. Recientemente, además, se ha hecho hincapié en la dimensión psicosocial del contrato psicológico al considerar las implicaciones que las interacciones con el grupo de trabajo tienen sobre su desarrollo y elaboración (McClellan Parks y Kidder, 1994).

3.5.2. La elaboración de sentido de la realidad laboral

El encuentro con la nueva situación laboral (entrada en la organización, cambio de puesto de trabajo, promociones, etc.) genera elevados niveles de incertidumbre en los empleados que lo experimentan. Este proceso se inicia a partir del contraste de las expectativas acerca de la nueva situación que se han configurado a lo largo de anteriores experiencias de socialización. Diversos estudios y modelos han prestado una especial atención a los mecanismos y variables que intervienen en la confirmación/desconfirmación de expectativas, aunque el fenómeno más consistentemente utilizado para explicar este enfrentamiento con la realidad laboral y organizacional es el "efecto sorpresa" (Louis, 1980).

La aproximación de Louis (Figura 3.2) viene a señalar que las sorpresas que emergen al incorporarse a un nuevo ambiente, estimulan el proceso cognitivo de interpretación de la situación y de atribución de sentido a las experiencias no esperadas. De este modo, el empleado selecciona las características que considera más relevantes de la nueva situación (contraste) y las compara con las de los ambientes laborales de experiencias anteriores (cambio). La variedad de tareas, el horario flexible y la disminución de contactos con clientes pueden ser elementos clave en el efecto sorpresa experimentado, por ejemplo, por un empleado de caja de una oficina bancaria que ha sido promovido a desempeñar un puesto de trabajo en los servicios centrales de su entidad. En este caso, la elaboración de sentido viene determinada por sus características personales, la veteranía del empleado, los esquemas interpretativos, las expectativas previas, las experiencias pasadas, las predisposiciones y objetivos, etc., que guían y orientan el proceso. Además, conviene tener en cuenta que este proceso no es meramente cognitivo sino que posee un carácter psicosocial, si se consideran tanto las orientaciones para la elaboración de sentido que proporciona la organización (Weick, 1979), como la elaboración de sentido compartida con otros compañeros de trabajo a través de las interacciones desarrolladas (Reichers, 1987).

El modelo de socialización organizacional elaborado por Feldman (1981) ya plantea algunos aspectos antecedentes del proceso de elaboración de sentido de la realidad durante la fase de socialización anticipatoria. Así, dicho autor se refiere al *realismo acerca del puesto y de la organización* cuando describe las actividades de recogida y evaluación de información durante el periodo de reclutamiento, señalando la utili-

dad que puede tener para la configuración de una imagen completa y precisa de la vida en el puesto de trabajo y en la organización. Por otro lado, Nelson (1990) ha abordado el proceso de encuentro con la realidad a partir de las respuestas de afrontamiento del estrés derivado del mismo. Para esta autora, la sorpresa produce el denominado *shock de la realidad*, que es fundamentalmente la consecuencia de la presión de las demandas que provienen desde distintas fuentes del entorno. En el apartado dedicado a los procesos de afrontamiento de las demandas de entorno consideraremos con mayor detalle esta aproximación.

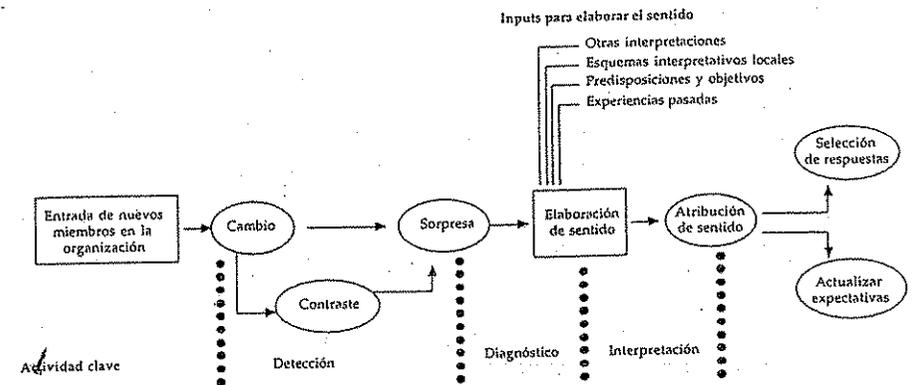


Figura 3.2. Elaboración de sentido durante la incorporación a la organización (Louis, 1980).

3.5.3. La búsqueda proactiva de información y feedback

La experiencia de entrada en una nueva situación laboral puede ser fácilmente imaginada como de elevada incertidumbre. Los principales interrogantes que se plantearán los empleados inmersos en dicha situación se referirán a su capacitación en términos de conocimientos y destrezas para desempeñar el trabajo; o bien, a las expectativas que se esperan de él. Esta incertidumbre se incrementa todavía más si se tienen en cuenta la existencia de mensajes ambiguos, la escasez o el exceso de información al respecto.

Las actividades de búsqueda de información desarrolladas por el nuevo empleado en una situación como la descrita anteriormente dependerán de diversos factores. Entre ellos cabe mencionar el nivel de incertidumbre, el coste social de la información, las fuentes de información, el contenido de la información obtenida y algunas características personales y del entorno (Miller y Jablin, 1991). En este contexto de reducción de incertidumbre durante el encuentro con el nuevo ambiente laboral, la característica fundamental del comportamiento del nuevo empleado es la búsqueda de información y *feedback*. El trabajo de Asfhord (1986) puede ser considerado como referencia importante en este cambio de orientación. Se pasa del énfasis en el proce-

so de socialización al interés por los comportamientos individuales. Este cambio ha hecho que los trabajos más recientes sobre socialización organizacional presten mayor atención al papel proactivo del nuevo miembro en el proceso de socialización. El aprendizaje es, pues, considerado un proceso de adquisición de información deliberado y activo.

Así, Morrison (1993) concibe el importante papel de la búsqueda de información como reductor de la incertidumbre inicial que contribuye a la orientación en la comprensión, predicción y control de su ambiente, al desempeño del puesto y a la integración en el grupo de trabajo. Smith y Kozlowski (1994) han destacado dos tipos de información que buscan los nuevos empleados: funcional (cómo desempeñar el puesto) y evaluativa (nivel de desempeño), además de la referida a los efectos de las características del puesto (p. ej., interdependencia de tareas) y a la autoeficacia.

Aunque se ha concedido especial importancia a las estrategias basadas en la experimentación (ensayo y error), las preguntas más o menos deliberadas y la observación de otros; cada vez más, diversos trabajos han puesto de manifiesto la especial importancia que poseen los procesos informales de desarrollo de rol en términos de intercambio con los supervisores y los compañeros del grupo de trabajo, como fuentes interpersonales de obtención de información (Comer, 1991; Ostroff y Kozlowski, 1992; Anderson y Thomas, 1995).

3.5.4. El afrontamiento de las demandas del entorno laboral

Los primeros días de encuentro con un nuevo ambiente laboral y organizacional se caracterizan generalmente por su incomodidad. Anteriormente, se aludía al *shock de la realidad* en referencia a la incongruencia entre las expectativas y la realidad. Así, los nuevos empleados experimentan insatisfacción, depresión, tensión, incluso sentimientos de haber sido engañados.

A pesar de la importancia de la incorporación a la organización y a un nuevo trabajo como desencadenante de estrés (ver Peiró [1993] para una descripción más detallada de estos procesos), los estudios sobre socialización organizacional apenas han prestado atención a estos aspectos. Es evidente que diversos estudios, sobre todo en el ámbito de la teoría de rol, informan del estrés derivado tanto del desempeño y asimilación del nuevo rol (conflicto, ambigüedad y aceptación) como de la confirmación de expectativas durante la fase de encuentro a la que se aludía en un apartado anterior. Sin embargo, el proceso de afrontamiento de las fuentes de estrés durante la situación sólo es abordado explícitamente en los modelos planteados por Nelson (1987, 1990).

En su modelo más elaborado, Nelson (1990) considera la transición a un nuevo puesto como un proceso de ajuste y de enfrentamiento a estresores (Figura 3.3). En su modelo, se considera que la acción más importante de los estresores se produce durante la *fase de encuentro*. Este planteamiento es coherente con un tema crucial en la literatura sobre socialización organizacional como el del *shock de la realidad* (Dean, Ferris y Konstans, 1985). Por otra parte, la literatura sobre estrés ha resaltado el hecho de que la principal fuente de estrés puede derivarse del ajuste persona-ambiente (Harrison *et al.*, 1987). Esta se produce principalmente cuando las habilidades que

posee el nuevo empleado son superadas por las demandas de su puesto de trabajo. En definitiva, las principales demandas provienen de la tarea (sobrecarga, presión temporal, competencia, recompensas obtenidas y progreso en la carrera); el rol (estrés de rol y conflicto familia-trabajo) y las relaciones interpersonales (política organizacional, estilo de supervisión, responsabilidad y presión del grupo). Durante la *fase de cambio y adquisición*, se logra una mayor claridad de rol y el nuevo empleado se integra en la red social de la organización. En este momento, es posible la utilización de diversas respuestas de afrontamiento del estrés. En este sentido, se ha puesto de manifiesto la recurrencia al apoyo social, el afrontamiento centrado en el problema y la reevaluación de la situación como las estrategias de afrontamiento más frecuentemente ensayadas.

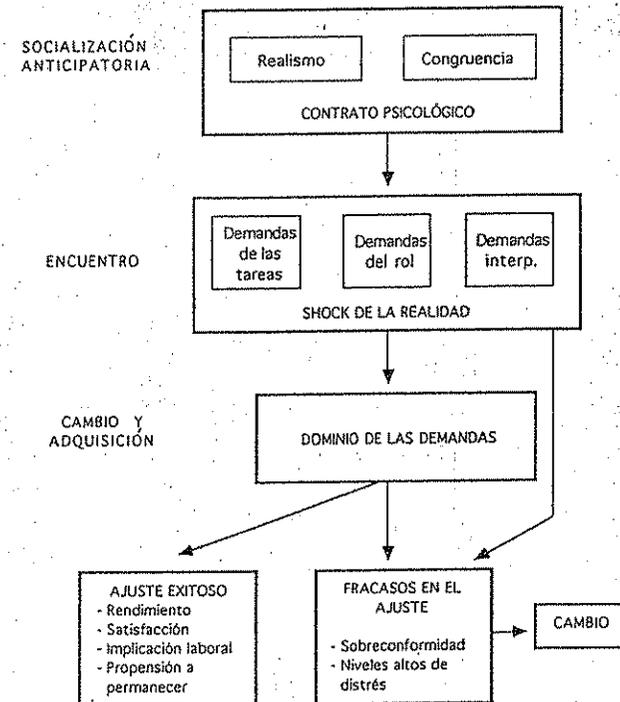


Figura 3.3. Modelo de estrés de la socialización de Nelson (1990).

3.5.5. Desarrollo del rol laboral e interacción social

El modelo clásico de Feldman (1981) de socialización organizacional pone un especial énfasis en los procesos de definición de rol y de integración en el grupo de

trabajo como procesos críticos de la etapa de encuentro con la organización. Precisamente los desarrollos más recientes de la investigación y la nueva orientación teórica que se produce a principios de la década de los noventa han puesto de manifiesto que este tipo de procesos son críticos para conseguir una adecuada integración del nuevo empleado en su entorno laboral.

Este tipo de planteamientos ha abierto nuevas líneas de investigación en los aspectos psicosociales de la socialización que, junto con el estudio de las conductas proactivas de autoajuste desarrolladas por el nuevo empleado, se han convertido en las temáticas centrales de la investigación reciente. El papel crítico que desempeñan los agentes de la socialización organizacional, especialmente los supervisores y los compañeros del grupo de trabajo, en el proceso de desarrollo de rol ha sido puesto de manifiesto tanto por Anderson y Thomas (1995) como por Major *et al.* (1995), mostrando incluso su sorpresa por el insuficiente énfasis que se ha puesto sobre dichos agentes de socialización en estudios anteriores. Sin embargo, la preocupación por los procesos de desarrollo del rol laboral tiene sus orígenes en los trabajos de Nicholson (1984, 1987) y, más recientemente, en algunas de las aportaciones de los miembros del Equipo Internacional sobre Socialización Laboral del Joven -WOSY- (Whitely, Peiró y Sarchielli, 1992).

• Estrategias de desarrollo e innovación de rol

Anteriormente se han descrito las diferentes etapas del ciclo de transición por las que atraviesa el proceso de socialización organizacional, de acuerdo con la teoría de las transiciones del rol laboral formulada por Nicholson (1984). En un trabajo posterior, Nicholson (1987) elabora los distintos procesos de la socialización y sus consecuencias en función de dos diferentes estrategias de ajuste utilizadas por el nuevo empleado.

La primera de dichas estrategias consiste en el ajuste de una persona a las sucesivas transiciones de rol experimentadas; en este caso, se produce un *desarrollo personal*, en el que la persona, para absorber el cambio, altera su campo de referencia, sus valores y otros atributos relativos a su identidad. Por el contrario, la persona puede utilizar estrategias proactivas de ajuste, con la finalidad de cambiar los requerimientos del rol y hacerlos más congruentes con sus necesidades, habilidades o identidad; en este caso, se produce un *desarrollo del rol*, introduciendo cambios en los objetivos de las tareas, métodos, materiales, horarios, relaciones interpersonales, etc.

En esta misma línea de trabajo, el equipo de investigación WOSY (Socialización Laboral del joven) ha propuesto un modelo sobre el 'desarrollo del rol laboral' (DRL) (Whitely, Peiró y Sarchielli, 1992). El modelo postula una influencia recíproca entre el ajuste y las conductas de mejora, consideradas como estrategias de afrontamiento. Los principales aspectos de dicho modelo han sido contrastados empíricamente en su evolución longitudinal (Feij, Whitely, Peiró y Taxis, 1995) y discutidos en relación con otros modelos de la socialización laboral (Whitely, Peiró, Feij y Taxis, 1995). En el capítulo dedicado al ajuste persona-entorno laboral se describe con mayor detalle dicho modelo.

• Las interacciones con supervisores (LMX) y compañeros de trabajo (TMX)

En diversas ocasiones a lo largo de este capítulo se ha hecho referencia al reciente cambio de paradigma en la teoría e investigación sobre socialización organizacional, que centra ahora su atención en los recién empleados como agentes proactivos que influyen sobre su propio ajuste. Sin embargo, es necesario considerar que la acción tiene lugar en un contexto que implica de modo activo otros agentes, tales como supervisores y compañeros de trabajo. En este sentido, conviene considerar especialmente el importante papel desempeñado por esos agentes veteranos.

De acuerdo con la teoría de rol, los supervisores y compañeros de trabajo configuran el conjunto de rol del nuevo empleado (Graen, 1976). Se trata de personas con quienes el nuevo empleado debe negociar su rol organizacional. De hecho, existe amplia evidencia a favor de la consideración crucial tanto de supervisores como compañeros de trabajo en el proceso de socialización. Por ejemplo, los nuevos empleados informan de que estos miembros organizacionales resultan de excepcional ayuda en su experiencia de socialización (Chao, 1988; Louis *et al.*, 1983). Desde la perspectiva del aprendizaje, los supervisores y los compañeros de trabajo representan importantes fuentes de información para el conocimiento y asimilación del contexto organizacional.

Los patrones y el proceso mediante el que se adquiere la información tiene implicaciones directas sobre la eficacia de la socialización. En este sentido, Ostroff y Kozlowski (1992) han mostrado que determinados cambios en el énfasis para utilizar a los supervisores como *informadores clave* están asociados con variaciones en la satisfacción, compromiso y ajuste del nuevo empleado. Además, las acciones proactivas llevadas a cabo tanto por los supervisores como por los compañeros de trabajo para proveer información acerca del contexto organizacional tienen un mayor impacto sobre los resultados de la socialización que los propios intentos del nuevo empleado (Major, 1990; Major y Kozlowski, 1991). Claramente, la socialización eficaz del nuevo empleado tiene lugar mediante un proceso de mutua interacción entre éste y los miembros organizacionales. Así, los supervisores y los compañeros de trabajo producen un efecto crítico sobre el desarrollo de rol del nuevo empleado.

En este contexto, se han propuesto dos constructos diferentes que permiten explicar la naturaleza de la relación entre el nuevo empleado y los miembros organizacionales durante la socialización temprana. Se trata del *intercambio líder-miembro* (LMX) y del *intercambio equipo-miembro* (TMX) (Seers, 1989). Ambos constructos hacen referencia a la calidad de las relaciones de desarrollo de rol entre el nuevo empleado y los agentes clave de socialización. De este modo, el proceso de interacción social que tiene lugar tras el ingreso en un nuevo entorno laboral o en una organización, puede ser descrito en términos de negociación de rol, que incluye tanto aspectos de elaboración como de asunción de rol (Graen y Scandura, 1987). Supervisores y compañeros de trabajo proponen al nuevo empleado indicaciones para definir su nuevo rol; que, a su vez, implica una respuesta de aceptación, rechazo o reelaboración por parte del nuevo miembro.

Durante esta fase inicial de negociación del rol, las interacciones LMX y TMX representan un proceso de integración del nuevo empleado en el entramado social de su grupo de trabajo y le orienta en la definición de su rol (Major *et al.*, 1995).

3.5.6. La socialización en el grupo de trabajo

De acuerdo con las afirmaciones de Wanous, Reichers y Malik (1984), existen ciertas áreas de solapamiento entre la socialización organizacional y la socialización en el grupo de trabajo (p. ej., utilización de tácticas de socialización colectivas, la incorporación de un nuevo empleado a un grupo de trabajo, el cambio de grupo de trabajo). Si además de este hecho, se tiene en cuenta la perspectiva interaccionista o transaccional que sugieren algunas de las aportaciones descritas en el apartado anterior, resulta de gran interés considerar el proceso específico de socialización en el grupo de trabajo como elemento central de un proceso general de socialización organizacional. Conviene tener en cuenta que, con gran frecuencia, la entrada de un nuevo empleado en una organización conlleva simultáneamente la incorporación a un grupo de trabajo ya establecido (p. ej., un departamento, una unidad de gestión, una línea de producción, un claustro de profesores, un contrato de obra, una cuadrilla de jornaleros, etc.).

Durante más de una década Moreland y Levine han descrito con gran detalle un modelo de entrada y socialización en grupos sociales, cuyos elementos normativos y de transición de rol podrían ser aplicados a los grupos de trabajo (ver Capítulo 4). Sin embargo, el reciente trabajo de Anderson y Thomas (1995) permite disponer de un modelo que trata de superar algunas de las críticas recibidas por el modelo tradicional de Moreland y Levine, al tiempo que trata de ser mucho más específico respecto al proceso de socialización en el grupo de trabajo. Este modelo propone etapas de socialización en el grupo de trabajo similares a las identificadas en los modelos generales de socialización organizacional (anticipación, encuentro y ajuste). La principal premisa de la que parte es la bidireccionalidad del proceso, que destaca la interacción entre el nuevo miembro y el grupo para producir resultados para ambas partes. El proceso de socialización consiste en una serie de ajustes mutuos que hacen referencia a los siguientes aspectos:

- a) Desarrollo del contrato psicológico (tanto individual como social).
- b) Disponibilidad de información para escrutar la realidad organizacional durante la socialización.
- c) Socialización interactiva del nuevo miembro y del grupo.
- d) Obtención de resultados identificables que sean útiles tanto para el desarrollo personal (aprendizaje de la tarea, autoestima, desarrollo personal, oportunidades de ensayo de habilidades) como para el desarrollo del grupo (clima grupal positivo, normas informales de rendimiento, mejora de la capacidad productiva, capacidad de respuesta a las demandas ambientales cambiantes).

3.6. La socialización ocupacional: contextos no organizacionales de socialización laboral

En un apartado anterior hemos hecho hincapié en el hecho de que no siempre la socialización laboral tiene lugar en contextos organizacionales. Incluso se ha acuñado el término de *socialización ocupacional* para referirse a la adquisición de normas

y conductas de adaptación a diversas ocupaciones o la adaptabilidad a diversos contextos organizacionales. Desde esta perspectiva, pueden ser considerados diversos contextos laborales en los que no se dan las condiciones habituales de trabajo en equipo, al servicio de un gran empleador y dentro del marco de una organización. El trabajo por cuenta propia, las diversas fórmulas de contratación no regular que han aparecido tras la reforma de la legislación e, incluso, las nuevas formas de trabajo que pueden surgir como consecuencia del cambio tecnológico que están originando distintas situaciones de teletrabajo (véase Prieto, Zornoza, Orengo y Peiró, 1996), llevan a considerar trayectorias alternativas de socialización en el trabajo.

El proceso de socialización en el trabajo en contextos extraorganizacionales o atípicos posee necesariamente muchos elementos comunes con las dimensiones descritas en el apartado anterior, incluso algunos de los elementos aquí considerados pueden ser de gran interés a la hora de completar el proceso intraorganizacional. De hecho, la mayor parte de los estudios han sido realizados bien desde la perspectiva organizacional o considerando casos concretos de ocupaciones (p. ej., policías, profesionales de la sanidad, etc.), con la finalidad de generalizar algunas conclusiones fuera del ámbito estrictamente organizacional o a puestos de trabajo pertenecientes a organizaciones débilmente integradas (*loosely coupled organizations*), en las que es frecuente una estructura periférica importante o una elevada ambigüedad de los límites organizacionales. Sin embargo, conviene tener en cuenta la escasez de estudios que dan respaldo empírico a algunas de las consideraciones aquí contenidas o el especial protagonismo que en este tipo de contextos cobran algunos de los elementos y dimensiones del proceso de socialización laboral aquí considerados.

3.6.1. Socialización laboral en contextos extraorganizacionales

La composición actual de la estructura socioeconómica y productiva comprende una proporción bastante representativa de puestos de trabajo y ocupaciones laborales no integrados en organizaciones de trabajo, medianas o grandes, que poseen una estructuración suficiente para ejercer tácticas de socialización de sus empleados. Sirvan como ejemplo los trabajadores autónomos de muy diverso rango que llevan a cabo sus tareas en comercios familiares, pequeñas industrias o talleres, en el sector agrícola, profesionales liberales, delegados de ventas, artistas de espectáculos, prestadores de obras o servicios, empleados del servicio de hogar familiar, intermediarios mercantiles, etc.

Uno de los aspectos fundamentales a tener en cuenta en este tipo de situaciones, junto con la inexistencia de tácticas formales de socialización empleadas por las organizaciones, es la ausencia de un grupo estructurado de trabajo que funcione como contexto próximo de los procesos de socialización laboral, tal como se ha descrito en el apartado anterior. Por otro lado, habría que señalar la posible desestructuración situacional que puede acompañar a este tipo de puestos de trabajo extraorganizacionales en términos de horarios de trabajo, periodicidad o temporalidad, supervisión y control, criterios de calidad y productividad, regularidad en la remuneración o los beneficios económicos, desarrollo de la carrera, etc. Bajo estas circunstancias, el modela-