



ISSN. 1690-074X

DEPOSITO LEGAL pp.2002-02ZU1289

REVENCYT RVF007

INDIZADA EN :

CATALOGO LATINDEX

CLASE

BASE DE DATOS REDECONOMIA

DIALNET

UNIVERSIDAD DEL ZULIA

NUCLEO COL

GRUPO DE INVESTIGACIÓN DESARROLLO GERENCIAL

REVISTA ARBITRADA FORMACIÓN GERENCIAL

REVISTA DE GERENCIA EN ÁREAS ECONÓMICAS

HUMANÍSTICAS Y TÉCNICAS



REVISTA  
ARBITRADA  
FORMACIÓN  
GERENCIAL

AÑO 17, No.2  
Noviembre 2018

Formación Gerencial, Año 17 N° 2, Noviembre 2018  
ISSN 1690-074X

## EL CONTRATO PSICOLÓGICO: ETAPA MEDULAR DE LA SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

Mariana Fernández Reina\*

Recibido: Julio 2018

Aprobado: Octubre 2018

### RESUMEN

El objetivo del presente artículo es reflexionar sobre un aspecto de la conducta organizacional, como es el contrato psicológico que se genera entre los estudiantes universitarios y el Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia como organización educativa. En este se describen las etapas del proceso de socialización que siguen los estudiantes de nuevo ingreso al Núcleo, analizando las características de esta población que afectan de diversas maneras este proceso medular, que incide en su desempeño académico exitoso, especialmente aquellas relacionadas con la etapa del contrato psicológico como parte del proceso de socialización. Finalmente, se establecen algunas reflexiones finales sobre el tema, entre las cuales se destaca la importancia del contrato psicológico en el establecimiento de un clima organizacional armónico y nutritivo en el contexto universitario.

**Palabras clave:** Contrato psicológico, socialización organizacional, estudiantes universitarios.

\* Doctora en Educación; Magister Scientiarum en Orientación Educativa; Especialista en Metodología de la investigación; Licenciada en Educación, Mención Ciencias pedagógicas, Área Orientación. Correo electrónico: mfernandezreina@gmail.com  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2486-8392>

## THE PSYCHOLOGICAL CONTRACT: THE CORE STAGE OF ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION OF UNIVERSITY STUDENTS

### ABSTRACT

The objective of this article is to reflect on an aspect of organizational behavior, such as the psychological contract that is generated between university students and the Núcleo Costa Oriental del Lago of the Universidad del Zulia as an educational organization. It describes the stages of the socialization process followed by the new students at the Nucleus, analyzing the characteristics of this population that affect in different ways this core process, which affects their successful academic performance, especially those related to the stage of the psychological contract as part of the socialization process. Finally, some final reflections on the subject are established, among which the importance of the psychological contract in the establishment of a harmonious and nurturing organizational climate in the university context is highlighted.

**Keywords:** Psychological contract, organizational socialization, university students.

## INTRODUCCIÓN

Desde su nacimiento el ser humano pasa por varios procesos de socialización, que se suscitan en todos los contextos donde este se desarrolla, entre ellos la familia, la escuela en sus distintos niveles, el trabajo, los grupos deportivos, cívicos-culturales, religiosos, entre otros. Siendo todos ellos importantes desde la perspectiva del crecimiento y adaptación de la persona a cada uno de los contextos antes citados, de modo que pueda desempeñarse de forma efectiva y logre alcanzar sus metas en cada uno de los contextos, a la vez que satisface sus distintas necesidades.

En este orden de ideas, según la psicología organizacional, el proceso de socialización se relaciona con la comprensión y adquisición de la cultura de un grupo social por sus miembros, lo que los llevará a adoptar comportamientos adecuados para operar en su entorno (Homsey, 2017). Este proceso consta de varias etapas, dentro de las cuales el establecimiento del contrato es

esencial, ya que supone el compromiso que asume el individuo con su organización.

Por otra parte, una organización "... es una unidad social coordinada, consciente, compuesta por dos personas o más, que funciona con relativa constancia a efecto de alcanzar una meta o una serie de metas comunes" (Robbins & Judge, 2013, p. 5). Según Parsons (1966, como se citó en Camarena, 2016) las organizaciones son vistas como unidades sociales que se construyen deliberadamente para lograr un fin específico. Se trata de seres vivos que interactúan en un entorno buscando satisfacer sus necesidades, y, por lo tanto, esta organización influye y es influida por sus miembros en su adaptación e interrelación.

Desde esta perspectiva, casi cualquier grupo humano que enfoque sus esfuerzos a conseguir determinados objetivos es una organización, por lo cual las universidades pueden ser consideradas como organizaciones,

incluso desde su concepción como “... una comunidad de intereses espirituales que reúne a profesores y estudiantes en la tarea de buscar la verdad y afianzar los valores trascendentales del hombre” (Congreso de la República de Venezuela, 1970). Siendo la universidad una organización exhibe características propias de éstas, entre las cuales se encuentran los fenómenos y procesos inherentes al comportamiento organizacional.

Por otra parte, tal como lo señalan Sánchez-Cardona, et al., (2016), pese a que los estudiantes universitarios no tienen un contrato laboral firmado con la universidad como organización, desempeñan un rol en el cual se implican realizando tareas y asumiendo responsabilidades propias de su actividad académica, además las desarrollan en un ambiente propicio para este fin, por lo cual, desde la perspectiva psicológica, las actividades realizadas por un estudiante pueden compararse a las de un trabajador en una organización

laboral, ya que los estudiantes desde su ingreso pasan a formar parte de la universidad como organización, y como miembros de ella despliegan una conducta organizativa que es evaluada por sus docentes y por las autoridades.

En este orden de ideas, considerando a la universidad como a una organización y a los estudiantes como miembros que desempeñan un trabajo dentro de ésta, en este caso, el estudio con fines formativos y de profesionalización, se analizará en este artículo el proceso de socialización de los estudiantes de nuevo ingreso al Núcleo Costa Oriental del Lago (COL) de la Universidad del Zulia (LUZ), y se enfocará principalmente desde las características y relaciones del contrato psicológico entre los estudiantes y la universidad como organización.

## **DESARROLLO**

### *Aspectos Teóricos*

El proceso de socialización en estudiantes de nuevo ingreso a la Universidad del Zulia

El proceso de socialización organizacional es un aspecto ampliamente investigado en las ciencias sociales. Autores como Calderón, Laca et al. (2015), Calderón, et al. (2015), Porras (2015), entre otros, dan cuenta de la importancia de este proceso para la

psicología organizacional y del trabajo, no solo para las organizaciones, sino también para sus miembros.

Desde una perspectiva teórica, la socialización organizacional ha pasado por varios enfoques en su definición desde que se introdujo el término. Al respecto, Peiró y Silla (2003), presentan este resumen:

Tabla 1. Evolución del concepto de socialización organizacional (Anderson y Thomas, 1995)

Década	Época	Concepciones	Autores
1960	Integración coercitiva	Proceso de cualificación laboral dirigido y controlado por la organización	Brim, 1966; Schein, 1968
1970	Tratamiento de personas	Estrategias y tácticas de socialización para el tratamiento de personas a lo largo de las distintas fases o etapas de la socialización	Van Maanen, 1978; Feldman, 1976; Schein, 1978; Wanous, 1980
1980	Adquisición interactiva	Adquisición de valores, conocimientos y conductas para la asimilación del rol laboral	Luois, 1980; Feldman, 1981
1990	Adquisición proactiva	El recién incorporado es un escrutador proactivo de información	Wanous, 1992; Chao et al. 1994

*Fuente: Peiró y Silla (2003).*

Más recientemente, Robbins y Judge (2013) la conciben como un proceso por el cual la organización ayuda a sus miembros de reciente ingreso a familiarizarse e identificarse con la organización y sus nuevas responsabilidades. Por su parte, Porras (2015), señala que la socialización organizacional consiste en la asimilación, por parte del nuevo miembro, a nivel individual, de elementos de la cultura organizacional. Bauer et al., (2017), afirman que el proceso de socialización representa una transición por la cual las personas pasan de ser extraños a nuevos miembros de la organización, mismo que es impactado por los prejuicios, valores y expectativas de éstos.

La importancia de la socialización organizacional se establece desde la perspectiva del bienestar tanto de la organización como de sus miembros. Por una parte, con ella se busca reducir los niveles de ansiedad y estrés que la transición genera a los miembros que recién se incorporan a la organización, y por la otra, se procura incrementar la productividad

para lograr una mayor efectividad organizacional (Bauer y Erdogan, 2014).

De este modo, durante la socialización se provee información básica sobre la organización al nuevo miembro, para que este pueda instrumentarla de forma positiva en su interacción con la organización y el resto de sus miembros. Esta información reúne aspectos conceptuales explícitos de la organización, como las normas, valores, filosofía institucional, entre otros, y al mismo tiempo, aspectos implícitos, que deberán ser discernidos por el nuevo miembro, tales como la cultura organizacional, las formas de interacción, las expectativas de sus compañeros, entre otros, por lo que la socialización adquiere un sentido técnico y práctico. Asimismo, la socialización permite al nuevo miembro desarrollar su sentido de pertenencia, sentirse parte del contexto físico y psicológico de la organización, por lo que adquiere además un sentido social y humano.

En este orden de ideas, puede decirse que se requiere de un adecuado proceso de socialización por parte de las organizaciones si lo que se desea es incrementar la calidad en búsqueda de la excelencia, tal como es el caso de la Universidad del Zulia, especialmente del Núcleo COL, donde la excelencia es uno de los valores institucionales. En contraposición, si la socialización es inadecuada, la adaptación al ambiente y la cultura organizacional es improbable, generando, en el caso de la universidad, abandono temporal o deserción definitiva.

Este proceso de socialización pasa por diversas etapas, entre las cuales pueden diferenciarse al menos 3: una primera etapa en la que la persona se prepara para incorporarse a la organización, conocida como socialización anticipatoria; una segunda etapa en la cual la persona se ajusta a la nueva organización; denominada etapa de encuentro; y una tercera etapa en la que se producen los cambios y se asimilan las conductas cónsonas con los parámetros

organizacionales, que se conoce como etapa de adquisición y cambio (Peiró & Prieto, 1996).

#### *Etapas de socialización anticipatoria. Establecimiento del Contrato Psicológico*

La etapa de socialización anticipatoria comienza a gestarse durante la infancia, en el seno familiar, y continúa durante el crecimiento en los diferentes contextos sociales donde el niño y el joven se desarrollan y maduran vocacionalmente. Cuando la persona se encuentra cerca de incorporarse al trabajo, va definiendo sus planes y expectativas, creando y participando en experiencias que la preparan para abordar la transición hacia la organización laboral. Es en esta fase cuando la persona busca información sobre sus oportunidades de formación, empleo y progreso (Peiró y Silla, 2003). En el caso que ocupa a esta reflexión, puede decirse que, en la etapa de socialización anticipatoria, el joven estudiante que desea ingresar a la universidad

emprende la búsqueda de información sobre sus oportunidades de estudio y los procedimientos para la selección y el ingreso exitoso a estas instituciones.

Un factor de importancia dentro de este proceso de socialización es el contrato psicológico que ocurre en la etapa inicial de la relación entre el miembro y la organización, durante la socialización anticipatoria. El contrato psicológico es un convenio implícito que se produce cuando una persona se incorpora a una organización, en el que tanto la organización como la persona, esperan ganar con la nueva relación.

Aunque tanto la universidad, como los estudiantes, tienen claros sus deberes y derechos en los roles de cada uno, al inicio de la relación hay una serie de expectativas de ambas partes, en especial del estudiante, quien se enfrenta a un mundo nuevo para él, por tal motivo, debe aprender una gama de actitudes y conductas que le faciliten su integración al mundo universitario. A este conjunto de expectativas tácitas de las partes comprometidas en una

relación, se le denomina Contrato Psicológico.

Para facilitar una mayor comprensión del tema, puede decirse que el Contrato Psicológico es un término que apareció a principios de los años 50 con los estudios de Argyris (1960), quien lo empleó en referencia a las expectativas que condicionan las relaciones entre los empleados y sus supervisores. Posteriormente, Levinson et al. (1962) definen el contrato psicológico como un convenio no formal en el que se declaran las expectativas entre los empleados y la organización.

Adicionalmente, Schein (1980) lo define en su obra como el conjunto de expectativas no escritas, es decir, que no se han formalizado, y que median las relaciones entre los empleados y los empleadores, que es dinámico por lo cual cambia a medida que cambian las necesidades de cada una de las partes, y por lo tanto debe ser renegociado. El eje común de estas definiciones se encuentra en "... las expectativas implícitas, mutuas y recíprocas que se dan en la relación

laboral y que no forman parte del contrato formal” (Tena, 2002:88).

Por su parte, Rousseau (1989), en una concepción más explícita del término, expone que el contrato psicológico es una variable individual, y que la organización como tal no forma parte del mismo, aunque sus representantes si pueden hacerlo. También destaca que esta creencia se basa en la percepción que un individuo tiene de la persona que representa a la organización y de sus interpretaciones acerca de la actuación de dicho representante.

Es sabido que toda relación humana se basa en expectativas -ya que cada una de las partes espera algo de la otra- algunas de las cuales ya están establecidas y otras son implícitas, y llevan consigo toda una carga psicológica y afectiva que depende de las individualidades de las partes que interactúan en la relación. En el contexto universitario, la Universidad espera que el estudiante enfile todos sus recursos al logro de un rendimiento

académico que le permita permanecer en ella y posteriormente egresar como un profesional de excelencia y calidad, mientras que el estudiante espera que la Universidad le brinde todas las oportunidades posibles para formarse como persona y como profesional.

En este orden de ideas, Tena (2002) señala que este contrato psicológico comienza a gestarse durante el proceso de selección, en la que se pueden generar falsas expectativas derivadas de una incomprensión de los procesos organizacionales, la falta de comprensión de las condiciones, e incluso falta de información sobre algún aspecto relevante.

En el caso de los estudiantes universitarios de nuevo ingreso, puede decirse que el contrato psicológico se inicia con la elección de una de las ofertas académicas de la universidad por parte del estudiante, quien en algunas ocasiones, basa esta elección ocupacional en aspectos externos, como las expectativas familiares, la

conveniencia económica, el mercado laboral de la carrera elegida, entre otros, más que en factores internos, tales como su vocación, sus habilidades, intereses, valores, entre otros, que puedan asegurar su motivación al éxito en dicha carrera.

Cabe señalar aquí un aspecto importante de la elección vocacional de los jóvenes venezolanos, quienes deben tomar una decisión tan trascendental como ésta a una temprana edad, alrededor de los 15 a 16 años generalmente, mientras cursan sus últimos años de la educación media general, encontrándose en una etapa de transición en la cual la madurez vocacional alcanzada durante la socialización organizacional anticipada le permitirá o limitará su éxito en esta elección (Lucas & Carbonero, 2003) al considerar en ella diversos factores psicológicos y sociológicos que la condicionan, los que pueden ser internos, relacionados con las propias habilidades, aptitudes valores e intereses vocacionales, como factores externos, como la

información sobre las carreras y las oportunidades de estudio, el prestigio ocupacional, o el ambiente social del contexto, entre otros (Busot, 1995; Rivas, 2003).

Sin duda, estos factores generan expectativas en el estudiante, que formarán parte del contrato psicológico entre éste y la Universidad, las cuales no siempre serán susceptibles de ser satisfechas. Al darle más relevancia a los factores externos que internos, estos jóvenes reducen su cuota de responsabilidad en su proceso de formación profesional.

Así, por ejemplo, algunas exploraciones realizadas durante las actividades de la Unidad Curricular Orientación I (de curso obligatorio para todos los estudiantes de nuevo ingreso en el Núcleo COL), acerca de sus expectativas, mediante la pregunta ¿Qué esperas tú de la universidad?, han arrojado como resultados más frecuentes, las siguientes expresiones:

- “un acompañamiento en mi proceso de aprendizaje”,

- “que la universidad me de todos los conocimientos necesarios para ser un profesional exitoso”,
- “tener buenos profesores”,
- “graduarme en el tiempo establecido”.

Como se observa, gran parte de lo que esperan, no depende directamente de la Universidad, sino de su desempeño dentro de la misma, ya que esta organización brinda las mismas oportunidades a todos quienes ingresan, sin embargo, no todos las aprovechan de la misma manera, entre otras razones, por no haber superado las diferencias entre sus expectativas y la realidad del contexto.

Otro aspecto digno de ser señalado, es que la mayoría de los jóvenes de nuevo ingreso a la Universidad, están acostumbrados a la conducción y dirección de su proceso educativo en los niveles previos por parte de otras personas, (padres, responsables, profesores), mientras que en la educación superior se parte de que el

estudiante es el protagonista de su propio proceso educativo, y se concibe como un ser que tiene la capacidad para tomar decisiones de forma autónoma, entre las cuales se encuentran su autoorganización y la administración de sus propios recursos (como el tiempo, estilos de aprendizaje, habilidades académicas). Esta nueva realidad representa para ellos un choque, porque la universidad supone una disminución de esta dirección por parte del docente, al ser concebida como educación para adultos, aunque la mayoría de quienes ingresan por primera vez a ella sean adolescentes, como se mencionó antes.

Como punto de interés, se señala también que, según los datos de registro de los estudiantes de la Unidad Curricular Orientación I, que se llevan en el Centro de Orientación y Promoción Integral del Núcleo COL, la mayoría de los estudiantes de nuevo ingreso son residentes, foráneos o lejanos, es decir, no son originarios de la ciudad de Cabimas, donde tiene su sede principal el

Núcleo, sino que provienen de otras ciudades o municipios, incluso de otros estados del país, lo cual implica que ellos deben invertir un largo tiempo de viaje diario para asistir a sus actividades académicas, y como consecuencia, deben residenciarse en la ciudad de Cabimas, esto provoca una ruptura familiar, que a algunos estudiantes les es difícil superar, y que puede afectar su motivación negativamente.

Esta situación le plantea al estudiante residente o foráneo un doble proceso de socialización, ya que a la par de adaptarse e integrarse a la universidad, debe integrarse también a una comunidad y una sociedad con una idiosincrasia tan peculiar como la zuliana. Este proceso de socialización, de comprensión y adaptación a normas y costumbres, exige grandes esfuerzos por parte de estos jóvenes, ya que el cambio en su estilo de vida es radical.

Se destaca este aspecto porque, en ocasiones, debido a estas características algunos estudiantes residentes esperan un trato

preferencial en cuanto a sus deberes y derechos, y cuando se consiguen con un obstáculo, o simplemente no han cumplido a cabalidad con sus deberes estudiantiles, utilizan este hecho como excusa para no sentir el peso de su responsabilidad en el resultado de su conducta.

#### Etapa de encuentro

La etapa de encuentro se produce entonces con el ingreso del nuevo miembro a la organización. En esta la persona comienza a familiarizarse con la organización y su nuevo rol dentro de ella, aprendiendo las tareas inherentes a este y poniendo a prueba sus capacidades, estableciendo relaciones con sus compañeros, y asimilando la información básica de la cultura organizacional.

Entonces, luego de su ingreso formal a la Universidad, el estudiante debe complementar su visión de la organización, clarificar su rol dentro de ella, y aprender una serie de conductas y actitudes que lo ayudarán a integrarse y permanecer

en la misma. Poco a poco irá aprendiendo de sus compañeros principalmente, aunque las opiniones de éstos sobre los procesos de la organización universitaria estén sesgados por sus propias experiencias y, en ocasiones creen prejuicios en los jóvenes de nuevo ingreso.

En esta etapa las personas que recién se integran a la organización pueden emplear algunas estrategias para obtener la información necesaria en su adaptación a la cultura organizacional. Una de las tácticas muy usadas en el contexto particular del Núcleo COL, es la verificación de límites, en la cual estos estudiantes de nuevo ingreso, cursantes del primer semestre, exhiben conductas consideradas inadecuadas al recinto universitario, para probar los límites de las “figuras de autoridad”, especialmente de sus profesores. La respuesta generada por el docente y el resto del grupo ofrecerá la información necesaria sobre la conducta apropiada para esas situaciones particulares, a la vez que el grupo puede también

elaborar conclusiones sobre dichos comportamientos participando como observadores, aprendiendo mediante la observación cuáles son los límites y normas de comportamiento.

#### Etapa de adquisición y cambio

En esta etapa del proceso de socialización, se espera que el nuevo miembro haya adquirido la información suficiente para conducirse en el contexto organizacional. Hablando en los términos de este documento, dejarían de llamarse estudiantes de nuevo ingreso. Es el estatus de los estudiantes que han logrado sobreponerse al impacto de esta nueva realidad y que han logrado asumir su rol de estudiante universitario. Tienen mayor claridad respecto de sus deberes y derechos, y se sienten en la libertad de transmitir sus experiencias a quienes les siguen los pasos. Demuestran una adaptación a la vida universitaria. Un indicador de esta adaptación es, sin duda, el rendimiento académico y la permanencia como estudiantes

activos de los distintos programas académicos del Núcleo.

En líneas generales, algunos autores como Coyle-Shapiro y Kessler (2006), Porras (2015) y Tena (2002), entre otros, coinciden en que, tal vez, la etapa más importante en todo este proceso de socialización sea la del Contrato Psicológico, ya que éste se recicla y se renueva en esta etapa. Al comprender la cultura organizacional, el individuo va estableciendo expectativas nuevas con respecto a la organización.

Contrato transaccional y contrato relacional

Según Alcover (2002, como se citó en Vesga, 2011) el contrato psicológico se establece en un continuo que va de lo relacional a lo transaccional. El contrato relacional implica el establecimiento de relaciones abiertas en las cuales la inversión es netamente afectiva, ya que requiere el desarrollo de ciertos niveles de confianza entre el individuo y la organización. Mientras que, el contrato transaccional se

centra en relaciones a corto plazo basadas en el intercambio económico, por lo cual hay poca participación afectiva de las partes involucradas en el intercambio.

De estas caracterizaciones, puede concluirse que el tipo de contrato psicológico establecido entre los estudiantes y la universidad es el relacional. No sólo se incluye el incentivo por la calidad del servicio, que en este caso se representa en las calificaciones otorgadas por el rendimiento académico, sino que además los estudiantes esperan que la universidad les apoye en su crecimiento personal, que les brinde los espacios y las facilidades para permanecer en ella, y que, a futuro, el título obtenido sea un aval suficiente para incorporarse al mercado laboral o bien iniciar un emprendimiento.

Por su parte, la universidad como organización dedicada al desarrollo social, reconoce estas expectativas de los estudiantes, y para satisfacerlas crea programas administrativos y académicos, de investigación y servicios, tendentes

al desarrollo integral de toda la comunidad intra y extra universitaria.

A medida que el estudiante se desarrolla en la universidad, considera que los compromisos de ésta para con él son mayores, mientras que los suyos disminuyen. Por ejemplo, algunos estudiantes utilizan como excusa para faltar a sus obligaciones, la falla en alguno de los servicios y beneficios estudiantiles de que gozan, como el comedor estudiantil, el transporte universitario gratuito, los servicios bibliotecarios y de Internet, entre otros, ya que los ven como parte de las obligaciones de la universidad para con los estudiantes.

En cierta forma, ven estas fallas como una violación al contrato psicológico, y se comportan en consecuencia. Sin embargo, los estudiantes también pueden sentir que el contrato psicológico se ha violado por otras causas, tales como no obtener el rendimiento académico esperado. Cuando enfrentan una situación de este tipo, generalmente estos jóvenes no se esfuerzan por

reconocer el origen de sus resultados académicos, con frecuencia desplazan la responsabilidad de su conducta académica a la figura del docente, manifestando sus inconformidades con el estilo del profesor, (estilo de enseñar, estilo de evaluar, metodología de trabajo, entre otros). Este es uno de los puntos críticos de este proceso de socialización de los estudiantes de nuevo ingreso a la universidad: su adaptación en cuanto al aspecto académico.

En este orden de ideas, cada estudiante manifiesta un estilo de aprendizaje, entendido éste como un conjunto de rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos, que sirven como indicadores relativamente estables, de cómo perciben los discentes, interaccionan y responden a sus ambientes de aprendizaje". (Keefe, 1982, como se citó en Alonso et al., 2007). A su vez, cada docente tiene su estilo de enseñar, derivado de su estilo de aprender, que puede ser acorde o no con los estilos de aprender de los estudiantes, e

indiscutiblemente influye sobre la percepción de información de estos.

En este bucle de la relación, unos estudiantes se sentirán a gusto con el estilo de enseñar del docente, y aprovecharán sus interacciones, al tiempo que se sienten motivados por los resultados obtenidos, mientras que otros verán su motivación disuelta porque no comprenden las explicaciones de su profesor, y no verán satisfechas sus expectativas, al no poder alcanzar los niveles mínimos de rendimiento que les permitan la prosecución académica.

Algunos de estos estudiantes son proclives a convertirse en desertores del sistema educativo, ya que no han transitado el proceso de socialización adecuadamente. Puede que no hayan encontrado aún las técnicas y estrategias propicias para estudiar y aprender, o puede que su elección vocacional no se haya basado en factores individuales internos como se mencionó antes, entre muchas otras causas que cabría señalar.

Estas situaciones pueden acarrear conflictos relacionales entre los

estudiantes y los docentes como representantes de la organización universitaria. Dichos conflictos generan consecuencias tales como el abandono de los estudios por no haber desarrollado un sentimiento de autoeficacia, por considerar que no se tiene la capacidad para lidiar con los estudios superiores.

#### Aportaciones

La revisión documental realizada para desarrollar esta reflexión no alcanzó a revelar antecedentes válidos de estudios que aborden la socialización organizacional en el contexto universitario, desde la perspectiva de los estudiantes como sujetos de parte en el contrato psicológico que se genera en la etapa de socialización anticipatoria. No obstante, como se ha visto a lo largo de este ejercicio reflexivo, es posible extrapolar estos conceptos y principios de la conducta organizacional a las universidades como organizaciones, concibiendo a los estudiantes como miembros que cumplen un ciclo de pertenencia a

las mismas, el cual se inicia de forma regular, tal como sucede en cualquier organización, y puede tener duración variable, según el desempeño, las metas y el proyecto de vida de los estudiantes.

La comprensión de estos procesos es relevante no solo desde el punto de vista de la universidad como organización, sino también como insumo para la Unidad Curricular Orientación I, pues, como se mencionó antes, el ingreso a la universidad representa una transición importante en la vida de los estudiantes, especialmente de los más jóvenes, y siendo esta una unidad curricular de curso obligatorio inmediatamente al ingreso a la universidad, puede realizar, como de hecho lo hace, importantes contribuciones para la superación del choque que se produce por el contrato psicológico y la realidad organizacional universitaria, mediante el diseño, administración y evaluación de programas y servicios que promuevan la adaptación efectiva del estudiante de nuevo ingreso a la institución.

En lo específico, las contribuciones de esta unidad curricular, se centran en el acompañamiento del estudiante de nuevo ingreso durante su desarrollo vocacional, desde la perspectiva del abordaje y superación exitosa de la transición entre la Educación Media General y la Educación Superior, mediante actividades de orientación vocacional contextualizadas, de acuerdo a los requerimientos de los estudiantes.

Como se ha planteado antes, uno de estos requerimientos, que constituye un aspecto crítico en el desarrollo vocacional de los estudiantes de nuevo ingreso al Núcleo COL, es el contrato psicológico, pues suele suceder que los estudiantes ingresan con altas y falsas expectativas sobre la Universidad y los estudios universitarios, probablemente sobre la base de una falta de información, o información errónea sobre la realidad actual del contexto universitario, sumado a la autoeficacia percibida, lo cual les impide ser realistas y tomar decisiones acordes con su situación personal. Es en este escenario, entre

otros, donde la Unidad Curricular Orientación I alinea sus esfuerzos para acompañar la confirmación o la reorientación vocacional del estudiante de nuevo ingreso.

## **REFLEXIONES FINALES**

La literatura sobre la socialización organizacional destaca la importancia que tiene este aspecto en la interacción social de los miembros de una organización y su satisfacción laboral, y su desarrollo personal en general, ya que las condiciones higiénicas en las cuales el trabajo se realiza, inciden sobre su bienestar total. Teniendo tal relevancia, es un concepto aplicable no solo al ámbito laboral, sino a todos los contextos donde existan organizaciones de diversa índole, en este caso se observa que la socialización organizacional es un aspecto crítico en el ambiente universitario, en especial con el grupo de estudiantes como miembros de la universidad como organización.

Dentro de este proceso, se van superando etapas que desencadenan una identificación con la organización, en este caso, de los estudiantes, con la cultura de la universidad, las cuales se inician con el contrato psicológico, pasando por las etapas de encuentro y la etapa de adquisición y cambio, las cuales se desarrollan en un continuo de contratos transaccionales y relacionales, siendo estos últimos los más relevantes en el contexto educativo universitario, pues en ellos se afianza la afectividad de los estudiantes que generan un sentido de pertenencia con su casa de estudios.

Para concluir, es preciso resaltar la importancia del contrato psicológico como etapa básica de la socialización organizacional, pues se fundamenta en las expectativas que ambas partes, estudiantes y Universidad, tienen acerca de la otra, y sus implicaciones en la relación individuo-organización, como un aspecto vital para el desarrollo de un clima organizacional armónico, donde las relaciones se basen en

información clara y precisa sobre los deberes y derechos de dichas partes, aunque, inevitablemente la subjetividad del ser humano se evidencie como parte de su naturaleza.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, C., Gallego, D. & Honey, P. (2007). *Estilos de Aprendizaje: procedimientos de diagnóstico y mejora*. (7ma edición). Mensajero.
- Argyris C. (1960). *Understanding organizational behavior*. Dorsey.
- Bauer, T. & Erdogan, B. (2014). Delineating and Reviewing the Role of Newcomer Capital in Organizational Socialization. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, pp. 439-457.  
<https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091251>
- Bauer, T., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707-721.  
<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.707>
- Busot, A. (1995). *Elección y desarrollo Vocacional*. Ediluz.
- Calderón, J., Laca, F., Pando, M. & Pedroza, F. (2015). Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos. *Psicogente*, 18(34), 267-277.  
<http://www.redalyc.org/pdf/4975/497551993003.pdf>
- Calderón, J., Pando, M. & Pedroza, F. (2015). Efecto de la socialización organizacional sobre el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. *Revista Uaricha*, 12(29), 97-111.  
[https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/39836147/uaricha\\_1229\\_097-111.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1541725074&Signature=BcYI3e7AmKU48%2BR1XR4wuQBVkd0%3D&respo](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/39836147/uaricha_1229_097-111.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1541725074&Signature=BcYI3e7AmKU48%2BR1XR4wuQBVkd0%3D&respo)

- nse-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEfecto\_de\_la\_socializacion\_organizaciona.pdf
- Camarena, J. (2016). La organización como sistema: el modelo organizacional contemporáneo. *Oikos Polis*, 1(1), 135-174.  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2415-22502016000100005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-22502016000100005&lng=es&tlng=es)
- Congreso de la República de Venezuela. (1970) Ley de universidades.
- Coyle-Shapiro, J. & Kessler, I. (2006). Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large scale survey.  
<http://eprints.lse.ac.uk/archive/00000829>
- Homsey, D.M. (2017). Organizational socialization and workplace diversity: The case for experiential learning. In: *Organizational Culture and Behavior: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications*, (pp. 1131-1141).
- Levinson, H., Price, C., Munden, K., Mandl, H., & Solley, C. (1962). *Men, management, and mental health*. University Press.
- Lucas, S. & Carbonero, M. (2003). Capítulo 9. Madurez vocacional. En: F. Rivas. *Asesoramiento vocacional. Teoría práctica e instrumentación* (pp. 237-254). Ariel.
- Peiró, J. & Prieto, F. (Eds.). (1996). *Tratado de psicología del trabajo: volumen II: aspectos psicosociales del trabajo. Síntesis, Socialización y Desarrollo del Rol Laboral*.
- Peiró, J. & Silla, I. (2003). Capítulo 3. Trabajo y actividad productiva. Significado del trabajo y socialización laboral. En F. Rivas. *Asesoramiento vocacional. Teoría práctica e instrumentación* (pp. 73-104). Ariel.
- Porras, N. (2015). Gestión del conocimiento, aprendizaje y socialización organizacional: procesos fundamentales para la psicología del trabajo. *Revista Electrónica de Psicología social Poiésis*, (29), <http://dx.doi.org/10.21501/issn.1692-0945>

Rivas, F. (2003). Capítulo 1. La conducta vocacional: referente personal del proceso de socialización. En F. Rivas. F. Rivas. Asesoramiento vocacional. Teoría práctica e instrumentación (pp. 25-52). Ariel.

Robbins, S. & Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. (decimoquinta edición). Pearson.

Rousseau, D. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121-139. <https://doi.org/10.1007/BF01384942>

Sánchez-Cardona, I., Rodríguez-Montalbán, R., Toro-Alfonso, J., & Moreno Velázquez, I. (2016). Propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale – Student (UWES-S) en universitarios de Puerto Rico. *Revista Mexicana de Psicología*, 33(2), 121-134. [https://www.researchgate.net/profile/Israel\\_Sanchez-Cardona/publication/306282160\\_PSYCHOMETRIC\\_PROPERTIES\\_OF\\_THE\\_UTRECHT\\_WORK\\_ENGAGE](https://www.researchgate.net/profile/Israel_Sanchez-Cardona/publication/306282160_PSYCHOMETRIC_PROPERTIES_OF_THE_UTRECHT_WORK_ENGAGE)

MENT\_SCALE-STUDENT\_UWES-S\_IN\_UNIVERSITY\_STUDENTS\_IN\_PUERTO\_RICO/links/59282fc2aca27295a805730c/PSYCHOMETRIC-PROPERTIES-OF-THE-UTRECHT-WORK-ENGAGEMENT-SCALE-STUDENT-UWES-S-IN-UNIVERSITY-STUDENTS-IN-PUERTO-RICO.pdf

Schein, E. (1980). *Organizational Psychology*. (3ra edición). Englewood Cliffs Prentice-hall.

Tena, G. (2002) El contrato psicológico: relación laboral empresa-trabajador. *Acciones e Investigaciones Sociales*, (15), 85-107. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/284117.pdf>

Vesga, J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Revista Pensamiento Psicológico*, 9(16), 171-182. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-89612011000100012](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100012)