

# Precariedad, contrato psicológico y Organizaciones No Gubernamentales

Antonello Federici  
Universidad de Florencia

Programa de doctorado  
"La intervención social con la comunidad"  
Sevilla, 25 de febrero de 2009

# Precariedad, contrato psicológico y ONGs

- ▶ La precariedad laboral a la cual se ha llegado con la crisis económica y del mercado de trabajo, ha hecho que las personas se acerquen ahora más que nunca al tercer sector.
- ▶ Pero ¿cuáles son las motivaciones reales de esta población? y sobre todo ¿cuál es el contrato psicológico que conlleva un cambio laboral así determinado? ¿Hay alguna diferencia entre la población española y la italiana?

# El tercer sector y la precariedad

Del análisis de la bibliografía sobre este argumento se destacan al menos tres posibles modos de interpretar la potencialidad ocupacional del tercer sector, o mejor dicho, la relación entre el tercer sector y la ocupacionalidad.

# El tercer sector y la precariedad

- ▶ El tercer sector como sistema caracterizado por las relaciones económicas diferentes a aquellas típicas del mercado y donde se pueden crear ocasiones de trabajo particulares, caracterizadas por la ausencia o la reducida remuneración, lo que no llega a ser un verdadero trabajo.

# El tercer sector y la precariedad

- ▶ El tercer sector como productor de servicios subvencionados por la administración pública y, por lo tanto, que crea una ocupación exclusivamente, o en gran parte, sustitutiva del puesto de trabajo público.

# El tercer sector y la precariedad

- ▶ El tercer sector como conjunto de organización autónomo, totalmente o al menos en parte, que opera en relación directa con los consumidores privados y se financia a través de la venta directa de los servicios, creando así, por lo menos en parte, nuevos puestos de trabajo.

# El tercer sector y las motivaciones

- ▶ Aumento de la importancia del rol del voluntariado en Italia, debido a las nuevas necesidades conectadas al desarrollo económico y social  
(Zamagni, 1996; Gario, 1996; Bonfioli, 1996; Rocchi, 1993).
- ▶ Crecimiento de la autoestima, la aceptación de sí mismo y el sentido de *self-efficacy*  
(Yates, Youniss, 1996); (Hofer, 1998; Omoto-Snyder, 1990).
- ▶ Automotivación y búsqueda de respuestas a los problemas personales por parte de los voluntarios  
(Janjetovic, 1996)

# Las motivaciones y el contrato psicológico

El componente motivacional entra en la definición del contrato psicológico. (Nardo, 1995).



# Por qué aumenta el interés por la investigación en la construcción del "contrato psicológico" ?

## Factores ambientales y organizativos

Downsizing  
Globalización mercado  
Nuevas tecnologías  
Escisión entre los mercados de trabajo "core" y "peripheral"  
Outsourcing  
Forma flexible de *odl*

## Factores a nivel individual

Inseguridad laboral  
Diferentes tipologías de contrato  
Recorrido de la carrera fragmentado, *cross-funtions*  
Necesidad de actualización de las habilidades propias

Aumento del interés por la investigación desde los '90

Anderson N., Schalk (1998), *The Psychological Contract in Retrospect and Prospect*, "Journal of Organizational Behavior", Vol. 19, p. 643.

# Antecedentes del término *"contrato psicológico"*

- ▶ El contrato psicológico es la expresión de un proceso de *reciprocidad* (Levinson, 1963)
- ▶ La génesis de la noción del contrato psicológico (Argyris, 1960; Schein, 1965)

# Reciprocidad

- ▶ La eficiencia, el empeño y la satisfacción dependen del grado de concordancia entre lo que se espera dar y recibir de la organización, y de la calidad real del intercambio:
  - dinero a cambio de tiempo, satisfacción de las necesidades sociales y de la seguridad a cambio de trabajo y fidelidad, y oportunidad de crecimiento y trabajo significativo a cambio de una productividad alta.

# Contrato Psicológico (Rosseau y Tujoriwala, 1998, p.679)

- ▶ “Un contrato psicológico alude a la creencia individual a cerca de las obligaciones mutuas existentes entre la persona y la otra parte, tal como un empleador, ya se trate este de una empresa o de otra persona.
- ▶ Esta creencia se basa en la percepción de que se ha realizado una promesa (por ejemplo, relativa a un empleo o a las oportunidades de desarrollar una carrera) y se ha ofrecido una consideración de intercambio por ella (por ejemplo, aceptando un puesto, rechazando otras ofertas de empleo), lo que une a las partes a través de una serie de obligaciones recíprocas”.

# Cambio en las interpretaciones de la naturaleza del contrato psicológico (Caggiano, 2006)

- ▶ Taylor (hombre racional-económico)
- ▶ Mayo (necesidades sociales)
- ▶ Maslow (*jerarquía de las necesidades*)
- ▶ Herzberg (*teoría bifactorial*)
- ▶ McGregor (teoría "x" y teoría "y")

# Implicaciones de las teorías motivacionales

► Teorías racional-económicas y sociales

► Teorías de la autorrealización



Motivaciones y recompensas extrínsecas



Motivaciones y recompensas intrínsecas

GRACIAS POR SU ATENCIÓN

Antonello Federici  
Universidad de Florencia