

El contrato psicológico

Narrador: Al comenzar un trabajo nuevo, los empleados y los empleadores tienen una idea bastante buena de lo que se espera de cada uno.

Durante el proceso de entrevista, el empleador pudo enfatizar lo que se esperaba del puesto y qué habilidades eran requeridas mientras que el empleado tuvo la oportunidad de demostrar sus puntos fuertes y capacidades según las exigencias.

Teniendo en cuenta que las dos partes consideraban que había una correspondencia adecuada, firmarían un contrato formal donde se dejara constancia de que el empleado cumpliría ciertos deberes a cambio de una remuneración determinada y todo sería muy satisfactorio.

Pero no es así de simple. Más allá del acuerdo escrito o verbal entre el empleador y el empleado, hay algo mucho más complejo conocido como el contrato psicológico.

Un contrato psicológico tiene en cuenta todas las expectativas de la relación que no se manifiestan expresamente. Un empleado puede creer que el trabajo más arduo lo conducirá a una mayor remuneración, tareas más interesantes y progreso profesional. Por otra parte, un empleador podría suponer que al aumentar la remuneración y ofrecer ascensos, mantendría a los empleados satisfechos y leales a la empresa.

Cuando las expectativas de ambas partes se cumplen, es probable que el desempeño laboral sea bueno y todos estén conformes. Pero los incumplimientos del contrato psicológico que se observan cuando algunas de las partes no cumplen las expectativas pueden conducir al resentimiento, la falta de productividad y a una menor lealtad.

Por ejemplo, si el empleado siente que ha demostrado ser útil para la empresa pero no ha sido recompensado por ello, puede comenzar a perder interés en sus tareas. El incentivo para trabajar más arduamente se desvanece y una vez más, esa empresa rival no luce tan mal.

Y si eso no fuera suficiente, la presencia de una gerencia media, otros empleados y las condiciones económicas pueden complicar aún más el contrato psicológico.

En medio de esta complejidad, el contrato cambia constantemente, pero se puede mantener vigente con una comunicación abierta, el cumplimiento de promesas y la continua convicción de mantener una relación profesional para mutuo beneficio.