The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large, circular emblem in the background. It features a central figure of a man in a crown and robes, surrounded by various symbols including a castle, a lion, and a column. The Latin motto "CETERAS ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACCADEMIA COACTEMALENSIS INTER" is inscribed around the perimeter of the seal.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA –CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”

**“PARADIGMAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL ANTE LAS
SUB-CULTURAS”**

LISBETH ALEXANDRA ABAC LEMUS
EDGAR SALVADOR VÁSQUEZ ARCHILA

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2017

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA –CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”**

**“PARADIGMAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL ANTE LAS
SUB-CULTURAS”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE
CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
POR**

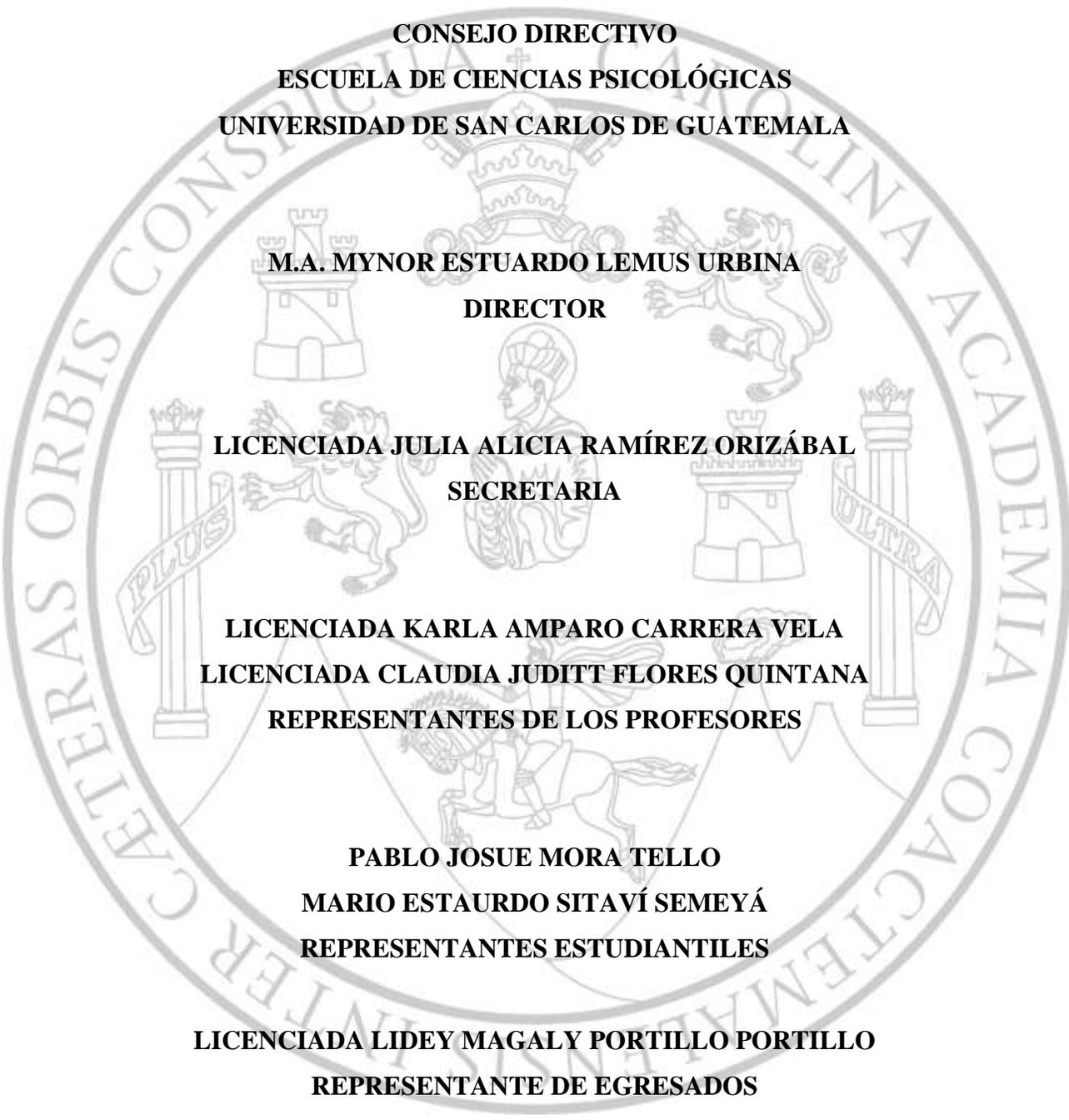
**LISBETH ALEXANDRA ABAC LEMUS
EDGAR SALVADOR VÁSQUEZ ARCHILA**

**PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
PSICÓLOGOS**

EN EL GRADO ACADÉMICO DE

LICENCIADOS

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2017



**CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

**M.A. MYNOR ESTUARDO LEMUS URBINA
DIRECTOR**

**LICENCIADA JULIA ALICIA RAMÍREZ ORIZÁBAL
SECRETARIA**

**LICENCIADA KARLA AMPARO CARRERA VELA
LICENCIADA CLAUDIA JUDITT FLORES QUINTANA
REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES**

**PABLO JOSUE MORA TELLO
MARIO ESTAURO SITAVÍ SEMEYÁ
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES**

**LICENCIADA LIDEY MAGALY PORTILLO PORTILLO
REPRESENTANTE DE EGRESADOS**



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS



C.c. Control Académico
CIEPs.
UG
Archivo
Reg.075-2015
CODIPs.1720-2017

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

14 de agosto de 2017

Estudiantes
Lisbeth Alexandra Abac Lemus
Edgar Salvador Vásquez Archila
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto DÉCIMO SEGUNDO (12º) del Acta CINCUENTA Y UNO GUIÓN DOS MIL DIECISIETE (51-2017), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 11 de agosto de 2017, que copiado literalmente dice:

“**DÉCIMO SEGUNDO:** El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: “**PARADIGMAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL ANTE LAS SUB-CULTURAS**”, de la carrera de Licenciatura en Psicología, realizado por:

Lisbeth Alexandra Abac Lemus
Edgar Salvador Vásquez Archila

CARNÉ: 2011-15503
CARNÉ: 2011-15565

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por la Licenciada Rosario Elizabeth Pineda de García y revisado por la Licenciada Iris Janeth Nolasco. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional.”

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizabal
SECRETARIA

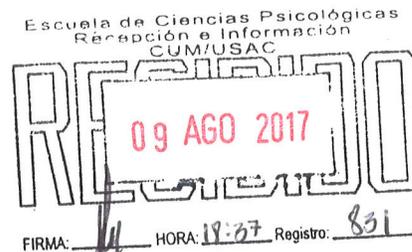


/Gaby

UG 310-2017

Guatemala, 08 de agosto de 2017

Señores
Miembros del Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
CUM



Señores Miembros:

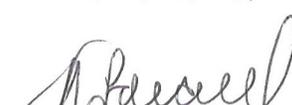
Deseándoles éxito al frente de sus labores, por este medio me permito informarles que de acuerdo al Punto Tercero (3º.) de Acta 38-2014 de sesión ordinaria, celebrada por el Consejo Directivo de esta Unidad Académica el 9 de septiembre de 2014, los estudiantes **LISBETH ALEXANDRA ABAC LEMUS, CARNÉ NO. 2156-97731-0101, Registro de Expediente de Graduación No. EPS-109-2017-C** y **EDGAR SALVADOR VÁSQUEZ ARCHILA, CARNÉ NO. 2064-71211-0101, Registro de Expediente de Graduación No. L-57-2016-I**, han completado los siguientes Créditos Académicos de Graduación:

- **10 créditos académicos del Área de Desarrollo Profesional**
- **10 créditos académicos por Trabajo de Graduación**
- **15 créditos académicos por haber realizado el Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- y por haber aprobado Examen Técnico Profesional Privado respectivamente.**

Por lo antes expuesto, con base al **Artículo 53 del Normativo General de Graduación**, solicito sea extendida la **ORDEN DE IMPRESIÓN** del Informe Final de Investigación **"PARADIGMAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL ANTE LAS SUB-CULTURAS"**, mismo que fue aprobado por la Coordinación del Centro de investigaciones en Psicología –CIEPs- "Mayra Gutiérrez" el 10 de mayo del presente año.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Atentamente,


M.A. MAYRA LUNA DE ALVAREZ
COORDINACIÓN

UNIDAD DE GRADUACIÓN



Lucia G.
CC. Archivo

ADJUNTO DOCUMENTOS SEGÚN ANEXO ADHERIDO.



INFORME FINAL

Guatemala, 14 de julio de 2017

Señores
Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro Universitario Metropolitano

Me dirijo a ustedes para informarles que la licenciada **Iris Janeth Nolasco** ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“PARADIGMAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL ANTE LAS SUB-CULTURAS”.

ESTUDIANTES:
Lisbeth Alexandra Abac Lemus
Edgar Salvador Vásquez Archila

CARNE No.
2011-15503
2011-15565

CARRERA: Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado el 10 de mayo del año en curso por el Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs. Se recibieron documentos originales completos el 12 de julio de 2017, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Licenciado **Rafael Estuardo Espinoza Méndez**
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs.
“Mayra Gutiérrez”





CIEPs. 018-2017
REG. 093-2015

Guatemala, 14 de julio de 2017

Licenciado Rafael Estuardo Espinoza Méndez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs
Escuela de Ciencias Psicológicas

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, titulado:

“PARADIGMAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL ANTE LAS SUB-CULTURAS”.

ESTUDIANTES:
Lisbeth Alexandra Abac Lemus
Edgar Salvador Vásquez Archila

CARNÉ No.
2011-15503
2011-15565

CARRERA: Licenciatura en Psicología

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 10 de mayo de 2017, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciada Iris Janeth Nolasco
DOCENTE REVISORA



Guatemala, 23 de enero de 2017.

M.A. Miriam Elizabeth Ponce Ponce
Coordinadora
Centro de Investigaciones en Psicología
-CIEPs- "Mayra Gutiérrez".

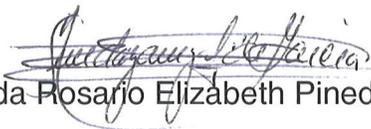
Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del informe final de investigación titulado "Paradigmas en el proceso de selección de personal ante las subculturas" realizado por los estudiantes LISBETH ALEXANDRA ABAC LEMUS carné: 201115503 y EDGAR SALVADOR VÁSQUEZ ARCHILA carné: 201115565

El trabajo fue realizado a partir de febrero de 2015 hasta el 23 de enero de 2017.

Esta investigación cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión y aprobación correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo,

Atentamente,



Licenciada Rosario Elizabeth Pineda Mazariegos de García

Psicóloga

Colegiado No. 638

Asesor de contenido

Rosario Elizabeth Pineda Mazariegos de García
PSICÓLOGA
COLEGIADO N. 638



La ciudad es
como
TÚ

Dirección de Catastro y Administración del IUSI
Municipalidad de Guatemala

Guatemala 27 de diciembre de 2016.

Oficio RRHH-154-2016

A QUIEN INTERESE:

Por este medio hago de su conocimiento que los estudiantes: Lisbeth Alexandra Abac Lemus y Edgar Salvador Vásquez Archila, con numero de carnet: 201115503 y 201115565 realizaron una entrevista a mi persona como parte del proyecto de investigación: "PARADIGMAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL ANTE LAS SUBCULTURAS".

Sin otro particular quedo de usted con muestras de consideración.

María José Samayoa
Coordinadora de Recursos Humanos y Adquisiciones
Dirección de Catastro y Administración del IUSI





LITOGRES

Guatemala, Noviembre de 2016

Señores
Centro de Investigación en Psicología - CIEPS –
Escuela de Ciencias Psicológicas
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente

Estimados Señores:

Por este medio hago de su conocimiento que los estudiantes Lisbeth Alexandra Abac Lemus 201115503 y Edgar Salvador Vásquez Archila 20115565, realizaron una entrevista a mi persona como parte del proyecto de investigación "PARADIGMAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL ANTE LAS SUBCULTURAS"

Sin otro particular.

Atentamente.


Lic. Walter Rodríguez
Gerente General
4008-3519

 **LITOGRES**
Sra. Ave. 27-10, Zona 3
Tels.: 2471-3638 • 2471-8586
www.litogres.com

3ra Av 27 -10 zona 3
2471-3638 / 2471-8586

PADRINOS DE GRADUACIÓN

POR EDGAR SALVADOR VÁSQUEZ ARCHILA

ROSARIO ELIZABETH PINEDA MAZARIEGOS DE GARCÍA

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

COLEGIADO NO. 638

LUIS CATALÁN

LICENCIAD EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

COLEGIADO NO. 12922

POR LISBETH ALEXANDRA ABAC LEMUS

LONDY VIVIANA RODRÍGUEZ GÓMEZ

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

COLEGIADO NO. 7191

DEDICATORIAS

Por Edgar Vásquez

A:

La vida misma, por sus lecciones y por qué tarda en llegar lo mejor a nuestras vidas, pero al final hay recompensas.

Familia en general, mis padres, hermano y demás, esto también lo comparto con ustedes porque me apoyaron y me hacen siempre ser mejor.

Madre Lucky, gracias por ser también amiga e impulsarme, motivarme a creer en mí, por ser un pilar importante en mi vida, por tu amor y cariño incondicional para conmigo y los demás, sobreponiendo tú esencia ante todo y ser esa mujer tan admirable.

Padre Salvador, aunque la distancia nos separe físicamente, agradezco tu forma de ser, tu esencia, por ser padre y amigo, que me ha enseñado mucho y por apoyarme, pero más que nada por siempre decirme que logre lo que quiera y que este donde este nunca pierda mi humildad y fortaleza.

Mis grandes amigos y colegas, especialmente Lisi y Mike, porque su amistad en mi vida es importante y por estar en todo momento.

Amigos que he conocido a lo largo de mi vida y que han permanecido durante muchos años.

A la Universidad de San Carlos de Guatemala y la Escuela de Psicología, porque acá inicia un gran sueño y sin duda aportare lo mejor a la sociedad guatemalteca desde la psicología.

A mí, por este logro obtenido, por demostrarme que puedo lograr lo que me propongo y que puedo ayudar a la gente, y por qué siempre voy e iré por más, nunca me detendré.

Por Lisbeth Abac

A Dios.

“Y todo lo que hagáis, hacedlo de corazón, como para el Señor y no para los hombres; sabiendo que del Señor recibiréis la recompensa de la herencia, porque a Cristo el Señor servís”. Colosenses 3: 23-24.

A Miriam, por ser mi ángel.

AGRADECIMIENTOS

Por Edgar Vásquez

A:

Dios, a lo maravillosa que es la vida y sus grandes lecciones que me hacen y me seguirán haciendo mejor persona y profesional.

Mis padres por su apoyo incondicional desde siempre, a motivarme a creer en mí y en las metas y proyectos que faltan por cumplir. Por ser el mejor regalo que tengo, pero en especial a mamá por ser esa mujer vital en mi vida.

Hermano por su apoyo y ánimos a seguir adelante y por las enseñanzas que siempre me brinda, pero ante todo por ser un gran amigo.

Escuela de Ciencias Psicológicas, por ser mi segunda casa, acá inicio un gran sueño y por tantas enseñanzas que me sirven para toda la vida.

Asesora, Licenciada Rosario de García por su apoyo y atención.

Padrinos por ser personas de las cuales he aprendido mucho.

Mis amigos que conocí en la Escuela, y que son de alta importancia en mi vida por su lazo de amistad y por su excelente profesionalismo, Lisi, Odilia, Sindy, Astrid, Paola, Estefany, Carlos, Gerson y Roberto.

Por Lisbeth Abac

A:

Papas, por impulsarme y motivarme.

Hermanos Ammisadday, Sandy y Mauricio, por ayudarme.

Amigos de la USAC, en especial Gerson Sandoval, por apoyarme.

Amigos del trabajo, en especial Walter Velásquez, por apoyarme.

Mi amigo y compañero de tesis, Edgar Vásquez.

Mi mejor amigo y compañero de vida, Sergio Morales.

ÍNDICE

	Página
RESUMEN	
PRÓLOGO	
CAPÍTULO I	
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO	
1.1 Planteamiento del problema	05
1.2 Marco teórico	07
1.2.1.1 Antecedentes	07
1.2.1.2 Psicología industrial	07
1.2.1.3 Selección de personal	09
1.2.1.3.1 Jefes / analistas de selección de personal	10
1.2.1.4 Proceso de selección de personal	12
1.2.1.4.1 Reclutamiento	12
1.2.1.4.2 Elección de candidatos	14
1.2.1.4.3 Aplicación de pruebas	15
1.2.1.4.4 Entrevista de selección	15
1.2.1.4.5 Entrevista por competencias	17
1.2.1.4.6 Revisión médica	19
1.2.1.4.7 Oferta de trabajo	20
1.2.1.4.8 Contratación	20
1.2.1.4.9 Inducción y adaptación	20
1.2.1.4.10 Calidad de la selección	21
1.2.1.4.11 Selección basada en competencias	21
1.2.1.5 Cultura	22
1.2.1.5.1 Aspectos generales de las culturas	23
1.2.1.5.2 Cultura contra cambio	24

1.2.1.5.3	Hábitus	24
1.2.1.5.4	El cambio cultural	25
1.2.1.6	Contracultura	25
1.2.1.7	Sub-cultura	26
1.2.1.7.1	Necesidad de pertenencia	29
1.2.1.7.2	Tipos de sub-culturas	31
1.2.1.7.2.1	Bikers	32
1.2.1.7.2.2	Hip-Hop	32
1.2.1.7.2.3	Rastafari	33
1.2.1.7.2.4	Otakus	34
1.2.1.7.2.5	Rockeros	34
1.2.1.7.2.6	Skaters	35
1.2.1.7.2.7	Hispter	35
1.2.1.8	Percepción de la sociedad ante las sub-culturas	36
1.2.1.8.1	Aspectos legales	37

CAPÍTULO II

2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1	Modelo de investigación	39
2.2	Técnicas	39
2.2.1.1	Técnicas de muestreo	39
2.2.1.2	Técnicas de recolección de datos	41
2.2.1.3	Técnicas de análisis de datos	42
2.3	Instrumentos	42
2.4	Operacionalización de objetivos	45

CAPÍTULO III

3 PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTEGRACIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1	Características del lugar y de la muestra	47
3.1.1	Características del lugar	47

3.1.2	Características de la muestra	48
3.2	Presentación y análisis de resultados	51
3.3	Análisis general	105

CAPÍTULO IV

4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1	Conclusiones	119
4.2	Recomendaciones	121

BIBLIOGRAFÍA

E-GRAFÍA

ANEXOS

RESUMEN

“Paradigmas en el proceso de selección de personal ante las sub-culturas”

Autores:

Lisbeth Alexandra Abac Lemus
Edgar Salvador Vásquez Archila

El propósito de la investigación implicó el proceso de selección, que representa una etapa clave en la búsqueda del empleo, donde se evalúan competencias, así como experiencia y nivel académico. Por otro lado también enmarcó el aspecto cultural, en específico las subculturas, que son diferentes del grupo hegemónico.

Se sabe que para conseguir un cargo se deben llenar requisitos de conocimientos y actitudes que aseguren el poder desempeñar el puesto en cuestión. Empero dentro de esta interacción ente los pertenecientes a subculturas y la obtención de un empleo se han involucrado más factores, que pueden limitar o favorecer a la misma, en especial porque dicha labor está siendo ejecutada por psicólogos industriales, de quienes se espera un resultado óptimo y objetivo en relación al reconocimiento de la individualidad, personalidad, temperamento y estilos de vida muy propios de las personas.

Ante toda esta situación es por ello que el objetivo general de esta investigación consistió en demostrar la realidad del paradigma que se presenta durante el proceso de selección de personal ante los candidatos que pertenecen a subculturas, desde un abordaje global que involucró su punto de vista, la percepción, estilos de trabajo; así como la percepción de los coordinadores de selección de personal.

Para su ejecución se hizo uso del muestreo no probabilístico, procedimiento no aleatorio del tipo por conveniencia, con la utilización de los siguientes instrumentos: encuesta y test DISC 2.0 para las personas que pertenecen a una subculturas, cuya aplicación fue en el Festival de la Juventud que se realizó en el Centro Histórico, durante el mes de agosto; y entrevista cuya ejecución fue con los coordinadores de selección de personal en el tercer cuatrimestre del año 2016 de las siguientes empresas: Afitec, Dirección de Catastro y Administración del IUSI, Instituto de Fomento Municipal, Litogres y una quinta que solicito permanecer anónima. Además se tuvo la oportunidad de entrevistar a Abner Paredes, Defensor de la Juventud de la Procuraduría de los Derechos Humanos para obtener el punto de vista de una fuente intermedia directa. Todo esto con la finalidad de obtener los datos y percepciones pertinentes. Además se utilizó el consentimiento informado para hacer uso de la información. En relación a las técnicas de análisis de datos se manejaron: cuadros de contingencia, gráficas y estadística descriptiva.

Se evidenció que existen anomalías durante el proceso de selección ante las personas que pertenecen a subculturas, sin embargo para los coordinadores de selección, la finalidad del sesgo hacia la cultura dominante no es por prejuicios, sino por cuidar la imagen de la institución, cumpliendo políticas establecidas, que de cierta medida termina siendo incongruente con el objetivo básico de la selección que consiste en basarse en un perfil de puesto y competencias necesarias.

PRÓLOGO

El obtener un empleo radica más allá del aspecto financiero, que si bien sustenta muchas situaciones de la vida diaria, el trabajo proporciona al empleado satisfacer otra necesidad, catalogada por Abraham Maslow como necesidad de pertenencia. Sin embargo para llegar a este momento es necesario que los candidatos atraviesen diversos procesos que los evalúan para determinar si son aptos o no para el puesto, los cuales son reclutamiento y selección que consiste en el primer punto de interacción y aprobación del mismo.

Siendo el proceso de selección de carácter vital para el desenvolvimiento de la organización, se han planteado diversas técnicas y parámetros que debe cumplir todo candidato con la finalidad de obtener al más calificado para el puesto. Dentro de estos puntos a evaluar están: competencias, nivel académico y experiencia, los cuales son catalogados en descriptores y perfiles de puesto asegurando la objetividad de los requerimientos para llenar la plaza vacante.

Los profesionales que se encargan de la ejecución y decisión del proceso de selección están siendo desempeñadas por psicólogos industriales o carrera afín, quienes tienen como principal visión buscar el mejor talento humano sin menoscabar la individualidad del sujeto, ya que esto podría repercutir en el desenvolvimiento laboral de la persona.

Todo guatemalteco, independientemente de sus implicaciones socio-culturales requiere optar a un trabajo. Socialmente hablando se maneja una cultura dominante, la cual determina ciertos comportamientos y hábitos inmersos en el desarrollo de la vida diaria obviamente inmiscuido también dentro del proceso de selección. Las empresas tienden a crear políticas y normas que respalden su credibilidad ante la cultura hegemónica y esperan que sus trabajadores se alineen a tales criterios. Empero Guatemala no posee una identidad individual o bien definida, puesto que es un país multicultural, cuyos grupos tienen asociaciones que velan por sus derechos. Sin embargo también hay personas

pertenecientes a subcultura quienes tienden a ser prejuizados para optar a privilegios que otorga la comunidad, entre ellos la opción laboral.

La investigación “Paradigmas en el proceso de selección del personal ante las subculturas” tuvo un enfoque que trata el inicio de un verdadero cambio en la estructura paradigmática del pensamiento contemporáneo referente al proceso de selección y también abarcando lo social-subcultural, mediante un estudio de la relación que manifiestan estas categorías.

En base a lo evaluado se buscó identificar los siguientes rubros de los miembros de subculturas: identificación, experiencias y estilo de trabajo, con la finalidad de obtener la percepción de ellos. Para los coordinadores del proceso de selección de personal, se buscó identificar la visión sobre los candidatos que pertenecen a una subcultura, identificando políticas y criterios de selección y concepto y postura ante las mismas. Además se contó con la percepción del Defensor de la Juventud de la Procuraduría de los Derechos Humanos, Abner Paredes.

El desarrollo de la investigación evidencia un fenómeno social que no ha sido estudiado, que existe y que limita la identidad de las personas que pertenecen a una subcultura, aun cuando los seleccionadores de la muestra reflejaron respetar su identidad, son conscientes que la estructura laboral demanda de ellos el acoplarse a la cultura dominante.

Realizar este estudio fue muy enriquecedor de forma profesional y humana. Por lo que se agradece a las instituciones y empresas que apoyaron el desarrollo de la misma, así como a los miembros de las subculturas que proporcionaron la información pertinente para el estudio, el Defensor de la Juventud y por último a nuestra asesora Licda. Rosario de García por su apoyo y confianza brindada.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO

1.1 Planteamiento del problema

Paradigmas en el proceso de selección de personal ante las subculturas es un fenómeno inmerso en el ambiente laboral y social que se manifiesta en contraste con los procedimientos y políticas predominantes de las organizaciones. En el ámbito de la Psicología dentro de las diversas áreas que le competen, se ha entendido que el papel de los psicólogos es considerar a la persona de manera global sin menoscabar su individualidad, sino por el contrario reconocerla, aun cuando se manejen dentro de un grupo cultural hegemónico. Una de estas áreas es la parte industrial y/o laboral donde los psicólogos como encargados de diferentes procesos, se han visto inmiscuidos dentro de la selección de las personas; por lo que nuestro objeto de estudio refiere la relación que mantiene dicho proceso ante las subculturas y la influencia que produce el pertenecer o no a una subcultura al momento de optar a un puesto.

“No tengo un concepto desde el cual definirme, pero si lo tuviese que hacer, diría que soy yo”¹. La diversidad cultural es dinámica y compleja, aunque existe una realidad en la cual se identifica la influencia mayoritaria, contradictoria a esta totalidad se ha introducido el fenómeno de las subculturas. En tal proceso la influencia social de mayor poder busca comúnmente reducir la divergencia entre individuos, promoviendo la imposición de una visión social, suponiendo la existencia de una realidad uniforme e idéntica para todos donde el comportamiento de quienes obedezcan a la presión de esta conformidad será recompensado, considerándose eficaces y adaptados al medio.

¹ ARCE CORTÉS, Tania, Subcultura, contracultura, tribus urbanas y culturas juveniles: ¿homogenización o diferenciación? Revista Argentina de Sociología [en línea] 2008: [Fecha de consulta: 14 de junio de 2015] Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26911765013>

Considerando el polo contrario, los que no obedecen a esta presión serán considerados ineficaces e inadaptados. Sin embargo la relación de los individuos y grupos a un medio determinado ya no puede ser vista como la única función del comportamiento individual y social, esta es solo compensación de la adaptación del medio a los individuos y grupos. Asimismo, la influencia social no tiene por única función reducir las diferencias entre los individuos, también tiene lugar para modificar el medio y permitir que un grupo persiga sus fines o se transforme. Teniendo en cuenta estas concepciones, y adaptándolas a la culturización manejada, se vuelve imposible considerar que el proceso de influencia se desarrolle en una sola dirección, sino como un proceso que incluye la acción y la reacción tanto de cultura hegemónica como de las subculturas.

Dentro de la esfera laboral, la sociedad busca promover su desarrollo. Al personal competente para la ejecución de sus tareas lo promueven, sin embargo los criterios que definen esto podrían verse inmiscuidos en aspectos subjetivos más que objetivos, influenciada por impresiones que se hace el encargado de selección ante los candidatos estableciendo la limitación o aceptación del personal; una de las mayores influencias que actualmente se están manifestando radica en la apariencia, ideología y estilo de vida en tiempo libre, demostrada particularmente en los integrantes de subculturas.

No se puede evitar diferencias culturales, puesto que las personas son dinámicas y autónomas, poseedoras de derechos y obligaciones que se empoderan de libertad para cambiar física y mentalmente, sin tener la intención de afectar a otros, aun cuando esto difiera de una ideología general, y en particular dentro del área laboral. Por lo tanto, esta investigación identificó interrogantes que manifestaron la realidad entre subculturas y el proceso de selección, las cuales son: ¿Qué percepción manejan los coordinadores del área de selección de personal sobre los candidatos que pertenecen a una

subcultura?, ¿Cómo visualizan las personas que pertenecen a una subcultura las oportunidades para obtener un empleo? y ¿Cuál es el estilo de trabajo que tienen las personas que pertenecen a una subcultura?

1.2 Marco teórico

1.2.1 Antecedentes

1.2.1.1 Psicología industrial

Fue fundada formalmente a principios del siglo XX. Se cree que el fundador fue Walter Dill Scott quien trabajo a favor de la aplicación de la psicología en la publicidad citándola en uno de sus libros. Posterior Hugo Münsterberg escribió el libro “Psicología de la eficiencia industrial” dándole mayor campo al tema. Sin embargo fue hasta en la primera guerra mundial donde marco su nacimiento como una disciplina de suma importancia con el apoyo que presto a la necesidad de seleccionar y calificar a reclutas del ejército en base a la creación de pruebas psicométricas y en especial el efecto sobre personal; el ejército comisiono a un grupo de psicólogos para que idearan un test de inteligencia general con el cual identificar a los que tenían baja inteligencia y excluirlos de los programas de adiestramiento militar, este test pretendía también evaluar a personas con cierto nivel de educación y así mismo personas analfabetas con la finalidad de decidir que personas podían ser estrategas y quien debía ir a la guerra.

Esta experiencia militar sentó las bases para el uso en los negocios, los sistemas escolares y otros organismos que utilizaban métodos de clasificación y selección, los cuales se percataron de la utilidad de los test y de inmediato solicitaron técnicas más variadas y perfectas para realizarlas, iniciando así un amplio e intenso programa de test psicológicos en las escuelas públicas en la industria y en la milicia. Así pues las aportaciones de los primeros psicólogos organizacionales fueron centrándose en torno a lo que conocemos hoy con el

nombre de psicología del personal, la cual versa sobre la selección y asignación de la persona adecuada a un puesto determinado.

Después de su fundación poco a poco fue ampliando su campo de ampliación, considerando más allá del reclutamiento. Uno de los exponentes que dio paso a este crecimiento fue Frederick W. Taylor quien se percató de la relevancia que tiene cambiar situaciones o escenarios laborales para alcanzar una mejor producción, basándose en la administración científica teniendo como punto de partida la idea de analizar el trabajo, descomponiéndolo en tareas simples, cronometrándolas y exigiendo a los trabajadores la realización de las tareas necesarias en el tiempo justo para organizar las tareas de forma que se redujeran al mínimo los tiempos muertos por traslados del trabajador o por cambios de actividad o de herramientas, otorgando así un inicio o base importante para la psicología industrial.

J Newstrom menciona que “la psicología industrial es una disciplina científica social cuyo objeto de estudio es el comportamiento humano en el ámbito de las organizaciones empresariales, para entender científicamente el comportamiento del hombre que trabaja, así como para utilizar el potencial humano con mayor eficiencia y eficacia en armonía con una filosofía de promoción humana.”

Schultz agrega que “no solo influye en la vida laboral, sino también en las otras esferas del trabajador de la existencia: sus efectos rebasan el ámbito de la fábrica y de la oficina”. Actualmente estos procesos pueden agruparse en áreas generales como: reclutamiento y selección., evaluación del desempeño, desarrollo de la organización, calidad de vida laboral y ergonomía, por mencionar algunas, todo depende de los procesos que lleva una organización. Donde la primera, como en los orígenes de esta ciencia, representa el punto de partida para la ejecución de las demás, constituyendo la base del proceso de la psicología industrial.

1.2.1.2 Selección de personal

La selección de personal es un filtro que solo permite ingresar a la organización algunas personas, específicamente aquellas que cuentan con las características deseadas para un determinado puesto². Este proceso es la base de la buena acción del área de recursos humanos, ya que son las personas que manejan la tecnología y herramientas, creando y dándole vida a la estructura organizacional, generando así la productividad, la calidad y la competitividad de las empresas, por lo que este proceso busca entre los candidatos lo que se necesita para un puesto, determinando si poseen las competencias para mantener y aumentar la eficiencia y desempeño del personal, comparando entre las cualidades de la persona versus las exigencias del cargo (perfil y descriptor del puesto) para elegir así al candidato en base a la calificación obtenida de las técnicas de selección de personal aplicadas.

Es importante ofrecer diversos conceptos sobre la selección de personal para ello se tomará en cuenta la siguiente “es algo que consiste en asegurar que la persona adecuada está en el puesto adecuado en el momento oportuno y bajo las circunstancias concretas, conociendo los talentos especiales de cada persona usándolos de manera acertada”.³ En relación a tal definición el proceso de selección se entiende que es un medio para elegir a la persona que cumpla con las mayores exigencias de una plaza, basándose en dos partes: competencias y puesto, manejando objetivos primordiales que radican en ocupar los espacios vacantes pero sumando personas idóneas, manteniendo de manera óptima la fuerza de trabajo, realizando las labores de forma plena y productiva.

² CHIAVENATO, Idalberto. Gestión Del Talento Humano. Ciudad de México: McGraw Hill, 2008. P 352.

³ MARTÍNEZ Fabiola Cruz. Gestipolis. [en línea] 30 de julio de 2013. [Fecha de consulta el 3 de mayo de 2015]. Disponible en: <http://www.gestipolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-las-organizaciones/>

Este proceso se puede medir a través de indicadores que pretenden establecer los resultados del proceso de selección en comparación con la inversión, razón fundamental por la cual se busca una selección objetiva y veraz en las organizaciones para evitarse rotación en el personal y evitar costos innecesarios.

1.2.1.2.1 Jefes / Analistas de selección de personal.

Una de las partes involucrada son los jefes, analistas de selección o bien coordinadores, que tienen alta importancia en toma de decisiones. El papel que estos desempeñan en base a la elección es básico debido a que la selección pretende solucionar dos problemas: adaptación al trabajo y la eficiencia en el puesto por parte del nuevo colaborador, esto debido a que todas las personas son diferentes en características físicas como en sus capacidades y rasgos de personalidad; y en la búsqueda de la empresa referente al perfil que se necesita abarcar en comparación con el que muestran los candidatos, el seleccionador de personal tiene la función principal de detectar talento en los candidatos pero la realidad es que no todos los seleccionadores lo hace de manera objetiva o no saben cómo detectar ese talento por falta de preparación y de igual manera por falta de ética.

Los jefes o bien los analistas de selección, dependiendo de cómo lo maneje la organización, se encargan de estar pendiente de los puestos vacantes; del mantenimiento actualizado de las características esenciales que requiere una plaza, basándose en descriptores de puesto y requisiciones del mismo; de entrevistas a candidatos la cual debe ser más que diálogo, un interrogatorio que permita conocer de manera objetiva al candidato en donde exista un trato amable para que se dé un ambiente de confianza y apertura promoviendo la mayor sinceridad posible para conocer si es una persona apta para lo que busca la empresa con el talento que vale la pena tener dentro de la organización, dejando a un lado los prejuicios.

Por otro lado es ideal realizar comparaciones objetivas entre estos; desarrollar técnicas de selección adecuadas, investigar al candidato para lo cual debe considerar la aplicación de test para evaluar características específicas, basarse en sus referencias laborales como personales, analizar bien cada aspecto en el desarrollo de la entrevista, prácticamente evaluar todo el proceso desde que el candidato se presenta ante una solicitud de trabajo; y preparar y entrenar a los gerentes en las técnicas para entrevistas, en algunos casos, si es necesario, asesorar a los jefes de área para elegir al candidato adecuado.

Es importante mencionar que un seleccionador debe atender las necesidades de la empresa es decir no contratar por contratar sino en función de los objetivos de la institución, para asegurar de la mejor manera un candidato preparado en la medida de lo posible para un puesto de trabajo.

Adelina Manzano, Directora de Factor Humano en grupo Constant, menciona que los seleccionadores de personal deben estar atentos a identificar 10 cualidades en un candidato:

1. Compromiso: con la empresa y con los proyectos en los que se trabaja.
2. Responsabilidad: al momento de realizar las tareas con el objetivo de optimizar la gestión del tiempo.
3. Implicación: con la misión, cultura y valores de la empresa, la importancia del trabajo en equipo.
4. Actitud positiva: transmitir ilusión en los proyectos que participa.
5. Proactividad: tomar iniciativa, emprender acciones y asumir la responsabilidad de que las cosas sucedan sin dejar que el entorno influya negativamente.
6. Adaptabilidad: tanto en el contexto coyuntural actual como los cambios que puedan producirse en la empresa en función de las necesidades de esta.

7. Interés: por el puesto de trabajo al que está optando y por el empresa en sí. Buscar información sobre la empresa antes de la entrevista es una práctica cada vez más recomendada por los seleccionadores de personal
8. Especialización en nuevas tecnologías: mostrar conocimientos específicos en ello es un punto a favor para los candidatos.
9. Sinceridad: Mentir en la hoja de vida y en la entrevista personal puede hacerle perder a una persona la oportunidad de optar por un empleo.
10. Empatía: la capacidad de mostrar cercanía comprensión con el resto de compañeros de trabajo ayuda a crear un clima favorable.⁴

1.2.1.3 Proceso de selección de personal.

Los colaboradores o el capital humano son el factor clave del éxito de toda organización, por lo tanto la importancia de la selección es que se lleve a cabo de manera objetiva e imparcial. Para poder concretar esto es imprescindible que las decisiones de elección para ocupar determinado puesto se basen en técnicas que permitan hacer de este proceso algo justo según los resultados obtenidos en la evaluación de sus capacidades físicas, mentales así como sus competencias en el trabajo.

Es importante aclarar que el proceso de selección de personal no es el mismo en todas las organizaciones, sin mencionar la complejidad que puede tener dentro de la misma institución los diversos puestos que le confieren.

1.2.1.3.1 Reclutamiento

“Es un proceso de comunicación y divulgación de oportunidades de empleo, para seleccionar candidatos a través de una serie de estrategias con el fin de tener a

⁴ SOCIALETIC, 10 Cualidades más valoradas por los seleccionadores de personal [en línea] 2006: [Fecha de consulta: 25 de noviembre de 2016], Disponible en: <http://www.socialetic.com/cualidades-valoradas-por-seleccionadores-de-personal.html>)

personal calificado”.⁵ La comunicación puede darse por vía interna informando a trabajadores que reúna el perfil adecuado para el puesto de trabajo a través de la promoción de personal o por vía externa, donde se utilizaran medios estratégicos como páginas web de trabajo, periódicos, etcétera. Con la obtención de estos expedientes se cumple un papel vital en la formación y la continua actualización del banco de talentos que servirá de fuente para los reclutamientos que se presenten más adelante.

El proceso de reclutamiento inicia cuando el candidato llena la solicitud de empleo o bien presenta su curriculum vitae, dependiendo de la sistematización que maneje la organización. La primera es una hoja que llena el postulante con sus datos personales, escolaridad, experiencia laboral, y datos que resulten de importancia requeridos por la institución; por otra parte el curriculum vitae (CV) es el que da información clave del candidato, elaborado por el mismo para evidenciar sus conocimientos y competencias a la empresa.

Ambos documentos son la primera vista que el reclutador tiene del candidato, sin embargo un adecuado curriculum puede abrir o cerrar la puerta desde el inicio a la persona postulante, esto debido a que es la primera impresión de su capacidad laboral, por lo que es importante tener en cuenta los siguientes datos que deben aparecer en el mismo: personales, objetivo, formación profesional, experiencia laboral, competencias personales y principalmente que no exceda de dos páginas porque los reclutadores de personal, tiene mucha currícula por analizar y es importante que los CV sean claros y concisos con su información para ser tomados en cuenta de manera eficaz dentro del proceso de selección.

Existen empresas cuyo giro de negocio es la selección y el reclutamiento de personal para poder proporcionar talento humano a otras empresas, funcionando

⁵CHIAVENATO, Idalberto. Op.cit., P 368.

como un outsourcing, que es una forma de desarrollar estrategias para otra organización en determinada área de la misma.

El proceso de outsourcing consta de la proporción del perfil y descriptor de puesto por parte del cliente, luego de esto la empresa particular analiza un número de terminado de candidatos por plaza y selecciona de estos al que encaje con los lineamientos definidos. Comúnmente aseguran dos meses de garantía del servicio y la tranquilidad de un proceso eficiente realizado por profesionales.

Este tipo de empresas además de ofrecer servicios de reclutamiento y selección de personal, también ofrecen servicios como:

- Pruebas o test psicométricos online
- Evaluación por competencias
- Pruebas poligráficas y/o estudio socioeconómico
- Pre filtro curricular
- Administración de planillas

1.2.1.3.2 Elección de candidatos

Se realiza a través de un proceso de comparación, verificando si la persona cumple con los requisitos del puesto de manera objetiva, es decir debe ser sin dar relevancia al nivel económico, color de piel, cultura, ideales, estilo de vida y demás, sino de manera profesional y objetiva en base a las capacidades de cada candidato; si no cumple con las condiciones ideales para ocupar un puesto no se le da la opción a optar al puesto, justificado a través de la medición de la descripción del puesto y del análisis del mismo en relación con el postulante.

Es un proceso de decisión, ante esto el área de recursos humanos no puede imponer nada al área que solicita personal, solamente una asesoría, siendo así la toma de decisiones una responsabilidad de los gerentes o jefes, para llegar a la elección del candidato.

1.2.1.3.3 Aplicación de pruebas

Se aplica a los candidatos seleccionados con la finalidad de obtener características personales y prever su posible conducta futura dentro de la empresa; las pruebas no determinan que el candidato sea bueno o no, pero es un medio que permiten conocerle mejor. Miden como la persona puede solucionar problemas en su puesto de trabajo y conocimientos básicos de su área; existen también pruebas de inteligencia y de personalidad, en donde se involucran las técnicas de simulación como el rol playing o el psicodrama.

1.2.1.3.4 Entrevista de selección:

Tiene una función relevante desde el reclutamiento para determinar el proceso inicial de selección, evaluando conocimientos técnicos y especializados, experiencias, razones por las que la persona ha salido de sus trabajos anteriores y demás aspectos. Se da cuando se elige a un número de determinados candidatos para este filtro, donde se tiene una entrevista con el jefe o analista de selección de personal, si sigue en el proceso se continúa con una entrevista con el jefe de área.

Por lo tanto, la entrevista es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan y en el que a una de las partes le interesa conocer aspectos importantes de la otra persona, en base a preguntas que generan estímulos y reacciones por parte del candidato, debe ser confiable y válida a través de la buena construcción de la entrevista y entrenamiento constante a los entrevistadores.⁶

Un buen entrevistador debe cumplir los siguientes requisitos: “identificar los principales objetivos de la entrevista, crear un clima de confianza, conducir la entrevista hacia los objetivos trazados, analizar y evaluar lo que el candidato

⁶ Gestipolis, La entrevista Laboral, Op. Cit.

informa y su conducta verbal y corporal, evitar preguntas discriminatorias y anotar las impresiones que se tengan en la entrevista.”⁷

En la entrevista el seleccionador busca a una persona motivada que convenza, es en si la prueba más importante de elegir a un candidato en donde se verá la conducta y actitud de este, pretende ver más allá de las apariencias y analizar de forma objetiva, a través una estructura bien elaborada, además de realizar pruebas, evaluar competencias, solicitar referencias, procesos de investigación, y cumplimiento de los requisitos del descriptor de puesto para encontrar a la persona idónea.

Existen diversos tipos de entrevistas: estructurada, donde se basa el entrevistador en una guía con preguntas muy concretas y al punto de lo que se desea saber; las libres donde se deja que el candidatos hable de él y sus metas profesionales; y las semi-estructuradas, donde se busca conocer aspectos específicos pero también que el candidato se exprese. Actualmente también se utiliza la entrevista por teléfono en donde se desea confirmar datos del curriculum vitae y profundizar en aspectos vitales del puesto para determinar si se puede citar o no al candidato. Una modalidad que se deriva luego de una entrevista de cualquiera de las anteriores es la entrevista por competencias, tema que se aborda más adelante por su importancia.

Luego de la entrevista el seleccionador debe tomar en cuenta la investigación de referencias con el fin de recopilar información de la persona que está solicitando empleo, principalmente a través de vía telefónica con el jefe inmediato, donde la información sea específicamente acerca de las conductas y aptitudes mostradas por parte del candidato, puede basarse también en cartas de recomendación y antecedentes penales.

⁷CHIAVENATO, Idalberto. Op. Cit. p 389

Existen técnicas que ayudan a que la entrevista sea más práctica obteniendo mejores resultados en la búsqueda del personal idóneo, técnicas como la del “eco” donde el entrevistado repite el final de la última frase que dijo el entrevistado con el fin de que este continúe hablando, funciona cuando un candidato es muy tímido para conversar; también está la “técnica del agrado” que se basa en hacer gestos de aprobación en relación a lo que el entrevistado dice para que siga hablando de un tema en particular; otra es la “técnica de la presión del tiempo” la cual funciona cuando la persona habla mucho con la finalidad de filtrar la información valiosa para el efecto de la entrevista; por último la “técnica del ¿cómo?” donde se le pide a la persona que de información respecto a determinadas situaciones para evaluar su comportamiento y capacidades.

1.2.1.3.5 Entrevista por competencias

La competencia “es una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o con un desempeño superior en un trabajo o situación”⁸, la competencia es una parte vital de la personalidad y predice ciertas conductas ante diversas situaciones anticipándose al futuro desempeño y estilos de pensamiento y provenientes de las características de la persona, tales como:

- Las motivaciones: que son los intereses que la persona tienen de modo constante, que conducen y seleccionan la conducta hacia determinadas metas.
- Los rasgos: son características físicas y respuestas constantes frente a diversas situaciones.

⁸ DUTRA, Gaspar. Gestión por competencia laboral, el desafío de la empresa, para aprender, innovar y competir. Montevideo: Notaro y asociados. 2000. P.187

- El concepto de sí mismo: es decir la autoestima de la persona, sus actitudes y valores.
- Los conocimientos: es toda aquella formación que una persona tiene sobre áreas específicas.
- Las destrezas: conforman la habilidad de desempeñar cierta tarea física o mental.

El análisis de una competencia en la entrevista es a través de una descripción concreta y práctica de un desempeño efectivo en el trabajo, no es una lista de características, es el funcionamiento demostrado de estas con acciones, con el objetivo de obtener información puntual sobre conductas y acciones que el entrevistado ha implementado en situaciones reales con las competencias relacionadas que requiere el puesto (liderazgo, trabajo en equipo, servicio al cliente, iniciativa, etcétera).

Existen competencias que son visibles como las habilidades y conocimientos las cuales son fáciles de detectar y desarrollar, pero las profundas son más difíciles de observar, tales como el autoconcepto, actitudes, valores, rasgos de personalidad, motivaciones. De ellas se subdividen las competencias genéricas que se son de carácter universal y que se refieren a la manera en cómo se desempeña una persona de manera común y general ante las demás personas; por otro lado las competencias específicas son las que se deben poseer o desarrollar para un trabajo concreto para ejecutar funciones puntuales dentro de la empresa; por último las competencias técnicas que se refieren a puestos que requiere el adecuado funcionamiento técnico de un puesto es más basado a lo tecnológico y utilización de máquinas o determinados procesos.

1.2.1.3.6 Revisión médica:

Como la salud es un bienestar integral de la persona y permite que una persona pueda desarrollarse en una actividad laboral con un adecuado funcionamiento en las tareas que desempeña, los exámenes o la revisión médica se han vuelto de suma importancia, por lo que actualmente buscan verificar si el postulante es apto para las tareas requeridas y detectar enfermedades preexistentes.

En el área de trabajo existen dos tipos de exámenes periódicos de salud:

1. Los que se orientan a las enfermedades profesionales (exposición o riesgos a enfermedades en el ambiente laboral o donde la persona pueda afectar lo que realice)
2. Los que se guían a la prevención de enfermedades inculpables (afecciones que no tienen relación con el trabajo).

Estos con el principal objetivo de cuidar la salud del empleado para no tener déficit en la productividad y que exista el menor porcentaje de faltas al trabajo, así como disminución de riesgo de exposición del resto de personal o clientes.

La revisión médica para un proceso de selección, aplica para puestos de trabajo generalmente todos los relacionados con el área de la salud y otros, por ejemplo donde se tenga relación con la venta de comida, fabricación de alimentos, relacionados a la manufactura que tenga contacto directo con la persona para uso o ingesta personal; de lo contrario, en puestos de realización de materiales y demás, no debe realizarse estos exámenes. El empleador debe ser honesto al manifestarle al candidato que será expuesto a exámenes médicos y no hacerlo a escondidas ya que esto incurre en una ilegalidad y atenta contra la integridad de la persona, si se busca realizar de manera mal intencionada, cuya intención podrías ser la búsqueda de algún tatuaje o bien en el caso de las mujeres verificar si está embarazada, y que de ser así debe aclararse al candidato y estar justificado con las autoridades competentes.

En nuestro país los requisitos médicos en algunas empresas principalmente las que tienen que ver con la fabricación de alimentos y otros giros de negocio, son:

- Tarjeta de pulmones
- Tarjeta de salud
- Tipo de sangre
- Tarjeta de manipulación de alimentos
- Examen físico completo
- Electrocardiograma

1.2.1.3.7 Oferta de trabajo:

Una vez que la empresa ha seleccionado al candidato adecuado y ha comprobado las referencias aportadas por él, se estipulan las condiciones del contrato y se establece un compromiso previo de la empresa en referencia a la contratación, aunque dicho acto no tiene todavía los efectos del contrato de trabajo.

1.2.1.3.8 Contratación:

La empresa procede a contratar al trabajador, realizando todos los trámites necesarios y estableciendo un período de prueba de acuerdo con la legalidad vigente que es de dos meses en el país.

1.2.1.3.9 Inducción y adaptación:

Lleva consigo una serie de trámites administrativos relativos a la contratación pero además conlleva la necesidad de la existencia en la empresa de un plan de bienvenida que comúnmente se le conoce como inducción, donde el colaborador conoce a la empresa, objetivos, cultura, recorrido por la empresa, entre otros aspectos.

1.2.1.3.10 Calidad de la selección

Posteriormente la empresa irá comprobando la eficacia y eficiencia del proceso de selección utilizando para ello diferentes instrumentos, como la evaluación del desempeño, rotación o el control de ausencias.

1.2.1.3.11 Selección basada en competencias:

Siempre, detrás de los grandes candidatos, hay grandes equipos⁹; se deja claro que todo buen candidato es aquel que tiene la habilidad de trabajar en equipo y dentro de la organización se les enseña a moldear sus competencias y destrezas y acoplarse a ella. Esto indica que lo que se debe evaluar básicamente son competencias, aptitudes y actitudes del candidato.

Competencia es definida como la unidad de conocimiento, habilidades y actitudes de la persona, es decir que sepa, que pueda y que quiera, para lograr un desempeño de una responsabilidad dada; formas de comportamiento, de pensamiento, que se manifiestan en diversas situaciones, que pueden medirse con fiabilidad y permita saber el desempeño que tendría la persona en un puesto.¹⁰ Dentro de las aptitudes y actitudes de las personas están: ser capaces del uso de la tecnología moderna, capacidad de análisis, conocimientos técnicos, educación promedio y superior, conocimiento de otros idiomas y de software variado, dar un servicio de calidad, progresar en la empresa identificarse con la empresa y manejarse en base a valores.

Debido que la competencia laboral cada vez es más fuerte, si realmente un candidato desea optar a un empleo debe esforzarse y demostrar que es capaz para conseguirlo, por ello debe conocer claramente cuáles son sus habilidades,

⁹HERNÁNDEZ, Virginia. El mundo. [en línea] 10 de mayo del 2011. [Fecha de consulta: 3 de mayo de 2015]. <http://www.elmundo.es/elmundo/2011/04/27/espana/1303903912.html>

¹⁰ ARRIBAS, D. y PEREÑA, J. CompeTEA Manual Segunda Edición. Madrid. TEA Ediciones. Año 2011. P. 18

par que logre destacarlas en el momento de una entrevista y demuestre las razones por las que debe ser contratado como la opción más rentable.

La selección por competencias se hace con la intención de ajustar los requisitos de un puesto que se requieren para el alto desempeño y una mejor satisfacción en el trabajo; se realiza a partir del perfil de puesto en donde se pueda buscar tales elementos para lograr el mejor desempeño en él, colocando así toda la atención en las que sean fundamentales con ciertas condiciones tales como: que las hayan desarrollado y demostrado en su vida laboral, evaluar que sea posible predecir las perspectivas a largo plazo y que se desarrollen mediante la formación en la empresa, y por último que se puedan evaluar de un modo fiable.

Esta selección basada en competencias tiene como intención que las personas sean seleccionadas, capacitadas, desarrolladas y evaluadas en función de dichos comportamientos que estarán asociados a un desempeño exitoso en el trabajo y permitirán a la organización alcanzar sus objetivos.

Considerando la siguiente área de interés del tema investigado: “Paradigmas en el proceso de selección de personal ante las subculturas”, es imprescindible considerar esta última variable mencionada, es decir las subculturas, cuyo abordaje se desarrolla a continuación.

1.2.1.4 Cultura

Durante el transcurso de los años se han manejado diferentes significados de cultura. Entre los latinos refiere al término de “cultivo” o “cuidado”, basados en la idea de “cultivo de la tierra” o agricultura. Sin embargo a lo largo del tiempo han variado sus connotaciones, asumiendo la definición de cultura como la “totalidad de las reacciones y actividades mentales y físicas que caracterizan la conducta de los individuos componentes de un grupo social, colectiva e individualmente,

en relación a su ambiente natural, a otros grupos, a miembros del mismo grupo y de cada individuo hacia sí mismo.”¹¹

La cultura no surge por obligación, esta se funda en sí misma y surge por las necesidades de los seres humanos y su aportación social. Incluye normas, valores, creencias, prácticas y expresiones tangibles que integran la cultura material.

1.2.1.4.1 Aspectos generales de las culturas

Debido a la diversidad de culturas resulta muy complicado mencionar los aspectos de cada una, sin embargo se identifican características básicas y comunes a todas estas:

- a. La primera de estas características se resume en el hecho de que la cultura es aprendida. Todo lo que el ser humano es capaz de aprender se denomina cultura, lo que no es aprendido, es natural. Sin embargo, se debe tomar en cuenta que la cultura precisa de la naturaleza, debido a que actúa sobre el soporte de la naturaleza humana y es tan fuerte que es capaz de modificarla.
- b. La cultura es simbólica, tanto verbal como no verbal, mediante la cual los actores sociales interactúan y generan productos formales y materiales.
- c. Es adaptativa, puesto que sirve para que los seres humanos puedan vivir en los entornos naturales y sociales que ocupan, esto no implica que lo sea siempre, es característico de la cultura que frecuentemente domine a la naturaleza y hasta se oponga a ella.
- d. Se caracteriza también por constituir un sistema integrado. Cualquier modificación que se introduzca en un elemento afecta a otros.

¹¹ BOAS, Fabian. The Mind of Primitive Man. 1era edición, Estados Unidos, Editorial Grijalbo. 1938. P. 13

- e. La cultura es cambiante, este es un requisito de su carácter integrado.

1.2.1.4.2 Cultura contra cambio¹²

El ser humano es el resultado de una larga evolución la cual se ha traducido en cambios adaptativos muy favorables para la especie. Los ancestros evolucionaron a partir de otras especies en un proceso que no es distinto del que se ha producido incesantemente en la naturaleza. Considerando esto, además de que casi la totalidad de la tierra está habitada por seres humanos, no se puede evitar el cambio en las culturas.

La diversidad se debe a que la cultura es un mecanismo de adaptación, gracias a esta los seres humanos aprovechan los recursos que tienen a su disposición en los distintos ecosistemas. Esta gran variedad cultural descubre la existencia de numerosas subculturas, los integrantes de las mismas consideran que los pertenecientes a otras tienen costumbres distintas de las suyas o inclusive extrañas. El hecho de que los seres humanos se sientan miembros de un grupo social y participes de una cultura o subcultura explica que sucede así porque la pertenencia a estas es imprescindible para la supervivencia de los grupos humanos. De hecho, esto ha sido el mecanismo que ha permitido al hombre adaptarse de forma equilibrada como lo ha hecho su naturaleza biológica a partir de un determinado momento, por lo que ha conseguido someter a la naturaleza en buena medida.

1.2.1.4.3 Hábitus

Se define al hábitus como: "sistema de disposiciones durables y transferibles, estructuras predispuestas a funcionar como estructurantes, que integran todas las experiencias pasadas y funciona en cada momento como matriz de las percepciones, las apreciaciones y las acciones de los agentes frente a un

¹² GÓMEZ Pellon, Eloy, Introducción a la psicología social y cultural. Primera Edición. España. Editorial Cantabria. Año 2007 P 62.

acoplamiento o acontecimiento y que él contribuye a producir"¹³. Lo que establece que las prácticas que se realizan como individuos en la sociedad son el producto de la relación entre la acción y el habitus, y no están objetivamente determinadas ni son el producto del libre albedrío, sino que se internalizan ciertas estructuras mentales que incluyen pautas culturales adquiridas a partir de un origen social y familiar. Si bien esto no determina totalmente las acciones como individuos, tiene una fuerte influencia en las mismas.

1.2.1.4.4 El cambio cultural¹⁴

Refiere a la transformación que afecta a la cultura y a las instituciones sociales con el paso del tiempo. Existe diversidad, aun cuando se trate del mismo país, estas se deben a las diferencias sociales que permiten la manifestación de culturas distintas lo que se puede simplificar en las subculturas.

Las manifestaciones culturales corresponden a que existen diferentes grupos sociales por la formación variada de forma psico-económica-social. Cada subcultura tiene características específicas que la distinguen de las demás pero comparten a la vez formas culturales con los otros grupos que también forman parte de la misma estructuración social.

Según la participación cultural que existe en la sociedad se han empleado dos conceptos: contracultura y subcultura.

1.2.1.5 Contracultura

Es una especie de cultura alternativa y existe cuando las normas o patrones dominantes de una cultura son objeto de desafío y rechazo por aquellos grupos sociales que están en su contra y respecto de la cual se encuentran en deliberada oposición. A este grupo se han asignado los delincuentes,

¹³ BOURDIEU, Pierre, La juventud no es más que una palabra. Sociología y cultura. 1era edición. México. CNCA-Grijalbo 1990. P 154.

¹⁴GÓMEZ PELLON, Eloy, Op. Cit., P 36.

drogadictos, etcétera. Se caracteriza en ir en contra de cualquier institución y de los pensamientos considerados hegemónicos oponiéndose a toda forma de convención social o de conservadurismo a lo establecido.

1.2.1.6 Sub-cultura

Etimológicamente la palabra subcultura deriva del prefijo "sub" y de "cultura" que significa "por debajo de la cultura".

Históricamente la subcultura se ha utilizado de tres maneras. La primera empieza a ser empleada para describir un aspecto visual y un comportamiento que distingue a los diferentes grupos. La segunda manera es cuando la sociología americana, en específico la Escuela de Chicago, la utilizó para hacer referencia a una teoría de desviaciones que involucraba a los integrantes con personalidad criminal. Y la tercera se localiza en Inglaterra, a mediados de los años 70, cuando surge el Birmingham Centre for Contemporary Cultural Studies (CCCS).¹⁵

De la primera solamente se planteó como mención del fenómeno. No se le dio mayor seguimiento o detenimiento.

La segunda se dio a partir del alto crecimiento poblacional inmerso en la pobreza durante la Primera Guerra Mundial, en la ciudad de Chicago, Estados Unidos. Bajo este contexto, algunos sociólogos realizan estudios basados en investigaciones de su propia ciudad, los cuales han sido reconocidos como el inicio de los estudios urbanos modernos.

De estos trabajos surgieron grandes informes con temas sobre la delincuencia, la marginación social, la prostitución, las culturas juveniles, entre otros. Esto muestra a la Escuela de Chicago como la primera en formalizar los estudios sociológicos, abordando desde una mirada independiente de los actores. Sin

¹⁵ ARCE CORTÉS, Tania, Op. Cit.

embargo, no rescata la perspectiva de los sujetos como su palabra y vida subjetiva, sino que los ve como actores plurales y/o colectivos.

Como última manera en el estudio de las subculturas, el Birmingham Centre for Contemporary Cultural Studies marca una nueva forma de acercarse a los grupos a través de la línea teórica marxista. Se propone un nuevo modelo para estudiar a los jóvenes con el término subcultura, entendida como una operación de resistencia de la juventud de la clase trabajadora. Se le asigna ser un grupo distinto con estructuras identificables, las cuales les permite diferenciarse de la cultura parental sin dejar de vincularse con ésta. Para el autor Ibañez, sus integrantes rechazan la cultura dominante, con gestos, movimientos, poses, vestidos, palabras y expresiones que manifiestan sus contradicciones y negaciones. Una de las aportaciones más relevantes de este mismo autor se confiere a su abordaje sobre el concepto de “estilo” asumiéndolo como una “forma de rechazo, por lo cual la subcultura ayuda a sus integrantes a ser vistos y a convertir determinados objetos “robados o humildes” ya existentes en signos de una identidad prohibida, única y “secreta”¹⁶.

Años más tarde, algunos teóricos cuestionan la validez del término y surge una corriente la cual “decide basarse en la herencia de los estudios culturales, pero reactualizando el concepto en las nuevas manifestaciones y realidades culturales: los estudios post-culturales basan su crítica al concepto de estilos de subcultura. El nuevo concepto permite estudiar aquellos elementos que dotan de un sentido de individualidad y de identificación que observan los intereses personales y biografías de cada integrante”¹⁷. El objetivo es enfatizar las prácticas culturales juveniles fuera de las concepciones de rupturas

¹⁶IBÁÑEZ, Jesús. *El regreso del sujeto*; la investigación social de segundo orden. 1era edición. España. 1994. P. 65

¹⁷ ARCE CORTÉS, Tania, Op. Cit.

generacionales y de resistencia. Propone ver a los grupos como una subcultura que tiene por objetivo ser una resistencia de la cultura dominante.

Ya en la década de 1990 se define a las subculturas desde la postura de culturas juveniles como un “espacio donde las experiencias sociales de los jóvenes son expresadas colectivamente mediante la construcción de estilos de vida distintivos, localizados fundamentalmente en el tiempo libre o en espacios de la vida institucional, es la aparición de micro sociedades juveniles, con grados significativos de autonomía respecto de las instituciones adultas”¹⁸. Actualmente se maneja esta definición, sin embargo es necesario considerar que se mantienen adheridos a las creencias, costumbres y valores de la sociedad en conjunto, considerándose como una minoría cultural que ocupa una posición subalterna en relación a una cultura hegemónica o parental.

Por lo tanto se identifica que el origen de las subculturas se ve manifestado en los momentos de la modernidad industrial de las sociedades. Sin embargo, es evidente que este proceso evolutivo no aplica en América Latina y ha sido distinto en comparación con países como Estados Unidos.

La guatemalteca Rebeca Eunice Vargas en su ensayo “Culturas juveniles y tribus urbanas” dice que en el caso particular de Guatemala relacionada con los procesos de modernidad: “se puede identificar una primera a partir de la Reforma Liberal en 1871, y una segunda modernidad en el contexto de las transformaciones que se dan a partir de la revolución de octubre de 1944”. Sin embargo también hace la aclaración de que es imposible citar el surgimiento de las subculturas en esta etapa, pues el auge en este momento fue inclinado a la política y respondiendo a ideologías e identidad de clase; asimismo lo menciona para el período de la guerra y los Acuerdos de Paz, puesto que la sociedad

¹⁸ FEIXA, Carles, La juventud como metáfora; sobre las culturas juveniles. 1era edición. España. Editorial Generalitat de Catalunya. 1993. P. 60

como tal se manifestaba en un desacuerdo a la cultura dominante por la afección económica de la que estaba siendo partícipe.

La misma autora escribe: “para Guatemala, la postguerra coincide temporalmente con una cultura global postmoderna. La postguerra encuentra una generación joven en la ciudad con poca o escasa identificación con la lucha armada y popular (y su ideología), y que se empieza a organizar y expresar culturalmente sobre todo a partir de la música y en favor de la paz... es aquí donde ubicamos entonces el contexto sociocultural en el que emergen”.

Un elemento que no puede dejarse de lado, es que no existe una identidad nacional arraigada en la sociedad guatemalteca, más bien se enfatiza a la diversidad étnica que nos caracteriza, empero como menciona Vargas: “la tendencia del ladino occidentalizado es identificarse como tal en función de la negación de parte de su herencia cultural, por lo que no conforma un grupo étnico con prácticas comunes, arraigo territorial y vida en comunidad”, lo que promueve la inclinación a culturas que cumplan con las estructuras que manejan los guatemaltecos.

Los jóvenes son los más propensos a esta diversidad cultural. Por una parte debido a que la etapa que atraviesan, según la psicología, están inmersos en la búsqueda y formación de su identidad; por otro lado, el mundo está inundado de tecnología, facilidad de comunicación simultánea en puntos distantes del planeta y existencia de un mundo virtual los ha llevado a buscar identidad tratando encontrar pares que compartan sus ideales, aun cuando estos contradigan la cultura hegemónica del país.

1.2.1.6.1 Necesidad de pertenencia

La jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow contempla como tercer nivel el de Afiliación / Pertenencia, el cual está relacionado con la participación, asociación y aceptación que pueda tener un individuo dentro de un grupo, tales

como: familia, educativo, trabajo, etcétera. Superando con ello sentimientos de soledad y alineación, elemento esencial de la supervivencia del ser humano,

Casarse, tener familia, ser parte de una iglesia, entre otros, son momentos “sociales” que se presentan para cubrir esta necesidad, sin embargo existen distintos grupos cuya satisfacción se ve afectada o bien no se sule bajo estas estructuras definidas. He allí la motivación de las subculturas “se constituyen como un conjunto de reglas específicas, diferenciadores a las que el joven decide confiar; la imagen parcial o global, con diferentes o bastantes niveles de implicaciones personales... funciona como una pequeña mitología en donde los miembros pueden construir con relativa claridad la imagen, un esquema de actitud y comportamiento, gracias a los cuales salen del anonimato con un sentido de la identidad reafirmado y reforzado”.¹⁹ Todas las formas de expresión, culturales y artísticas posibilitan a las personas a decir lo que piensan, de cierta forma se han convertido en ese medio ansiado de expresión.

El investigador británico Edward Brake considera que las subculturas cumplen fundamentalmente cinco funciones para las personas que se incorporan a ellas:

- a. Se presentan como soluciones de las contradicciones derivadas del enfrentamiento clase/generación.
- b. El estilo proporciona una identidad definida a sus miembros.
- c. Constituyen una forma de solidaridad.
- d. Ofrecen la posibilidad de adoptar una forma de vida expresiva.
- e. Aportan al individuo elementos para que pueda resolver ciertos dilemas existenciales.

¹⁹ COSTA, N. El adolescente, (3ª Ed.). México, editorial Piados, S.A. 2009 P. 39

Los individuos comprometen en ellas sus sentimientos más que en el resto de las relaciones interpersonales, por esto es que se genera en ellos un fuerte lazo de pertenencia, mayor que el que se puede tener por el país, la comunidad o familia, las cuales se ven como cosas más lejanas que no influyen en su vivir y sobre las que tampoco ellos pueden influir de ninguna manera.

Los agrupamientos se dan entonces comúnmente por sociabilidad electiva en base a intereses comunes y pocas veces por adherencia externa previa a un territorio o a una familia. A partir de la adopción de una exterioridad determinada, expresada tanto en la vestimenta como en los accesorios, la música, de un lenguaje característico, la realización de actividades rituales, la adhesión a unos valores determinados y la apropiación de un territorio, los miembros de una subcultura se reconocen como tales y le dan a esta la originalidad necesaria en un mundo poblado de otros grupos similares, construyendo mediante estos agrupamientos una identidad social. Michel Maffesoli menciona: “las identidades sociales en general, y de las juveniles en particular, es un proceso que puede poner de manifiesto la erosión del individualismo en la sociedad de masas y la emergencia de una nueva sociabilidad”. Es decir, concibe a las subculturas como una respuesta a la individualidad, buscando un refugio afectivo en grupos.

1.2.1.6.2 Tipos de su-bcultura:

Existen una cantidad amplia de subculturas que se manifiestan en la actualidad, tales como:

- Nacos
- Cholos
- Cumbieros
- Emos
- Pokemones
- Floggers
- Frikis
- Geeks y Nerds
- Gamer
- Góticos
- Darks
- Hardcores
- Heavies o metaleros
- Hippies

- Hipster
- Indies
- Kpopers
- Lolitas
- Moteros
- Otakus
- Fresas
- Chetos
- Gomelos
- Punks
- Raperos
- Skaters
- Grafiteros
- Rastas
- Reggaetoneros
- Rocker

Es importante considerar que cada país maneja estilos particulares que otro puede no poseer. Específicamente dentro de nuestro contexto se hace mención de las más destacadas, a través de un abordaje de factores ideológicos y físicos:

1.2.1.6.2.1 Bikers

El término biker (motociclista en inglés) se refiere a las personas que practican con una bicicleta realizando acrobacias extremas. Usualmente son participes de otra subcultura como rockeros, metaleros, entre otros. Tienden a escuchar música punk, rap, hip hop o heavy metal. Suelen vestirse con un estilo rapero, y en algunos caso punk, aunque no es muy común. Generalmente visten jeans. Dentro de sus ideologías sienten dominio sobre la calle, debido a que es aquí donde practican sus actividades.

1.2.1.6.2.2 Hip-hop

Las raíces del hip-hop están en la música africana occidental y afroamericana. Se caracterizan principalmente por su vestimenta grande, camisas con tallas desde XL en adelante, pantalones anchos, cabello trenzado, o con la cabeza rapada, además del uso de gorras de beisbol por lo general usada hacia un lado, zapatos o tenis con cordonerías anchas, bajas y con lengüeta grande, botas, accesorios como cadenas de oro y plata, también llamadas “BlingBling”.

La música, el arte y el baile son los elementos que explícitamente definen quienes son y a donde van como subcultura. Comúnmente practican B-boying, es decir breakdance baile por excelencia de esta cultura.

Para ellos el hip hop es un medio de expresión y protesta, una búsqueda de identidad para los que no tienen otra manera de hacerse oír, por lo que consideran que la labor del hip-hop es crear conciencia en la sociedad. La ideología de la subcultura es ofrecer un mensaje, promover la paz y los valores humanos por medio del género musical "rap"; también como medio de protesta en temas de política, dar una enseñanza de vida o contar una experiencia mala para que otros no cometan el mismo error. Su cultura emite una protesta social y denuncia, las mayoría de las letras del rap aluden de la ostentación de la riqueza y del tráfico de drogas, siendo muy críticas por el estado o las fuerzas de la ley.

1.2.1.6.2.3 Rastafari

Se caracteriza por la protesta que ejercen en contra de la pobreza, la opresión y la desigualdad, al ser una subcultura de ideología espiritual. Surge especialmente en los barrios marginados de Jamaica y son muy apasionados en defender sus creencias e identidades.

Se les relaciona con las drogas, especialmente con la marihuana, considerada la hierba de la salud. Su género musical está representado por el reggae cuyo mayor exponente es Bob Marley.

Su estilo se define por usar dreadlocks o rastas para asemejar la melena del león, usan gorros tejidos, ropa hecha de fibras vegetales, toda su vestimenta muestra los colores de Etiopía que significa la Madre Tierra, adjudicando un gran valor simbólico, dichos colores son: verde, amarillo y rojo, el verde significa la naturaleza que es cuidada por ellos, el amarillo la riqueza de su tierra y el rojo la sangre derramada por los mártires que han luchado por la ideología rastafari.

1.2.1.6.2.4 Otakus

El termino otaku no habla exactamente del fanatismo por el anime (caricaturas japonesas) y el manga (historietas japonesas) sino que viene de las expresión “o” (que es un artículo honorífico) y “taku” (que significa casa), lo que describe a una persona que se encierra gran parte del tiempo en su casa por su fanatismo a algún hobbies. Sin embargo la palabra actualmente se ha transformado en la descripción del fanático de la cultura japonesa, en particular por el manga y el anime.

En su contexto socioeconómico pertenecen en su mayoría a las capas medias. Confieren dos territorios: uno físico y uno cibernético. El territorio físico no es un área de la ciudad en particular, pero se considera territorio Otaku las actividades focales como convenciones. El territorio cibernético es el punto focal para esta subcultura, la mayoría de información se comparte en reuniones y foros.

Respecto al lenguaje, puesto que el origen es japonés, mantienen el uso de palabras derivadas de este idioma que puedan acoplar a su diario vivir. En relación a gustos musicales se les confiere el J-pop, igualmente procedente de Japón. La vestimenta en la vida cotidiana no maneja mayor presencia, se puede contar desde un accesorio representativo de algún anime, hasta un suéter que se asemeje a los utilizados en estos programas.

1.2.1.6.2.5 Rockeros

Nacen luego de la gesta del rock clásico que se originó en Estados Unidos en los años cincuenta. Es una de las subculturas más longevas y populares. Siguen al rock como forma de vida, son fanáticos de las motos, los tatuajes, entre otros.

Su ideología es tradicionalista, rebelde e individualista. La mayoría de los rockeros se caracterizan por romper leyes, usar ropa negra y playeras que generalmente tienen la foto de varias bandas rockeras de su preferencia, botas

de amarre tipo militar con punta de acero, algunos usan el pelo largo y muchos tienen carácter sereno y pacífico a menos que sean molestados; algunos se les ha reconocido por su gusto a la cerveza y a varios exponentes del rock se les ha visto involucrados en drogas.

La comunidad rockera ha evolucionado especialmente por las creaciones de los diferentes géneros de rock que ahora se escuchan y por la insistencia de darse a conocer como personas cultas a través de la creación de canciones que poseen letras con un sentido para ellos y sus seguidores. Entre sus actividades más habituales están: asistir a conciertos y crear música a través de sus propios instrumentos.

1.2.1.6.2.6 Skaters

Skating es el deporte que se ha desarrollado a través del uso intrépido de las patinetas. Este ha generado gran atracción para muchos y también ha sido considerado como una subcultura por la frecuencia de ver a sus miembros en cualquier parque o espacio público haciéndolo de forma rebelde debido a que no poseen sus propios lugares para ocuparlos libremente, por esta razón buscan espacios abiertos con condiciones de suelo adecuadas y desniveles que son necesarios para realizar tal actividad. Se distinguen por llevar siempre su patineta, oír música rock o punk, usar ropa holgada, gorras y tenis que generalmente son de marcas exclusivas y no tan comerciales.

1.2.1.6.2.7 Hipster

Se definen como los miembros que se precian de tener gustos, actitudes y opiniones calificadas como sofisticadas y vanguardistas. Distinguidos por manejar un aspecto “nerd” sofisticado. Suele incluir gafas, cabello limpio, pero ligeramente despeinado, camisetas al estilo inglés con ciertas referencias a un grupo musical, pantalones de marca aunque cuidadosamente descuidados, tenis Converse o similares, un accesorio básico consiste en bolsas de tela o morrales.

El Hipster promedio está consciente de los efectos a la salud del alcohol, el tabaco y las drogas, por lo que no fomenta ni busca su consumo. Mantienen hábitos saludables pero no acostumbran a hacer ejercicio.

Su aspiración ideal es llevar un estilo de vida bohemio, buscan el máximo de tiempo libre para dedicarlo a actividades creativas. Según su punto de vista, el trabajo es un mal necesario, no huye del trabajo pero eso no significa que necesariamente lo acepte. Manejan una personalidad relajada. Su visión está muy revestida de sarcasmo e ironía.

1.2.1.7 Percepciones de la sociedad ante las sub-culturas

Desde un ángulo positivo, analistas asumen a las subculturas como instrumentos de adaptación y de supervivencia de la cultura y del organismo social, debido a que constituyen el mecanismo natural de modificación de ésta y la reserva para el sondeo de soluciones que proponen al cambio del entorno y del propio organismo social.

Desde un ángulo negativo, se enfrentan a la ideología de la sociedad respecto a enseñar al individuo en desarrollo a pensar, sentir y obrar de acuerdo con las normas que esta práctica. Este proceso llamado socialización, permite que la persona se convierta en un adulto que piensa, sienta y obre en base a la clase enseñada. Todas las sociedades exigen ciertos tipos de conducta aprendida antes de considerar a un individuo como adulto. El niño debe adaptarse a reglas establecidas por la sociedad, desde comer, dormir, hablar, buenos modales, aceptación y adaptación a su sexo, posición social y validación de sentimientos apropiados en base al sistema de valores de la sociedad. Las rutinas de la sociedad le parecen naturales y correctas, quien las va aprendiendo por aprobación y desaprobación, es decir ensayo y error.

En la moderna sociedad urbana la socialización es más difícil, porque el niño está expuesto a una imagen confusa y a expectativas contradictorias. Por lo que

buscan manejar a través de una visión etnocentrista, que corresponde a la creencia en la superioridad del propio grupo étnico y/o cultural, y el correspondiente menosprecio por los otros grupos. En este polo de la percepción por parte de la sociedad cabe destacar la frase “La nacionalidad es el sentimiento de pertenencia y el sentimiento de lugar. Pero no creo que una cultura sea la mejor, sólo pienso que hay una cultura con la que uno está a sus anchas.”²⁰

1.2.1.7.1 Aspectos legales

Aun cuando las percepciones de la sociedad ante las subculturas se despliegan en ambos polos, es relevante citar que la Constitución Política de la República de Guatemala no asume las subculturas como tal, sin embargo apoyan a la libertad de las culturas justificada por los siguientes artículos:

“ARTÍCULO 5.- Libertad de acción. Toda persona tiene derecho a hacer lo que la ley no prohíbe; no está obligada a acatar órdenes que no estén basadas en ley y emitidas conforme a ella. Tampoco podrá ser perseguida ni molestada por sus opiniones o por actos que no impliquen infracción a la misma.

ARTÍCULO 34.- Derecho de asociación. Se reconoce el derecho de libre asociación. Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de auto-defensa o similares. Se exceptúa el caso de la colegiación profesional.

ARTÍCULO 57.- Derecho a la cultura. Toda persona tiene derecho a participar libremente en la vida cultural y artística de la comunidad, así como a beneficiarse del progreso científico y tecnológico de la Nación.

²⁰ BILL, Winston. Entrevista. Única edición. México. 2003. p. 7

ARTÍCULO 58.- Identidad cultural. Se reconoce el derecho de las personas y de las comunidades a su identidad cultural de acuerdo a sus valores, su lengua y sus costumbres.”²¹

Por lo tanto, en la integración teórica que se asumió para esta investigación, se comprende que dentro de la pertenencia a una subcultura están en juego todas las áreas en las que está vinculada la persona e influye de manera ideológica y física dentro de esta, además de perceptual para los demás, ya sea pertenecientes o no de la cultura manejada, inclusive dentro del ámbito laboral.

²¹ Constitución de la república de Guatemala. Guatemala. 1956.

CAPÍTULO II

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1 Modelo de investigación

El modelo que se utilizó es el CUALI-CUANTITATIVO, dado que la actividad investigativa estuvo orientada a buscar identificar el paradigma de la realidad, tal y como lo percibe nuestra población estudiada, es decir las personas que pertenecen a subculturas y los encargados del proceso de selección en determinadas instituciones, y poder realizar así el análisis de los mismos. Por lo tanto el aspecto cualitativo facilitó la recolección de datos y análisis equivalente a la medición; mientras que la parte cualitativa permitió que esta información de recolección fuese estructurada de modo que se abarcara todas las posibles opciones de respuesta que caben dentro de la interpretación subjetiva a cada interrogante, buscando obtener así la mayor cantidad de datos fidedignos, además del planteamiento de ciertas preguntas sin categorizar por la calidad del contenido que se evalúan y la versatilidad de las respuestas.

La utilización de preguntas abiertas en los instrumentos formó parte del modelo cualitativo y los cuestionamientos sondeados o categorizados, además del test DISC fueron del modelo cuantitativo. Lo que permitió conseguir que a través de la aplicación de esta dualidad dentro de la investigación relacionáramos la teoría con la medición estadística.

2.2 Técnicas

2.2.1 Técnicas de muestreo

Para esta investigación se utilizó el muestreo no probabilístico, el cual define que los miembros de la población no tiene una probabilidad conocida de pertenecer a la muestra. La elección de la misma se realizó a través del procedimiento no aleatorio, basado en los criterios que se establecieron, es decir personas que

pertenecen a subculturas (Festival de la Juventud) y encargados del proceso de selección (diversas organizaciones), del tipo muestreo por conveniencia, identificando así las siguientes características específicas:

- Que fuesen miembros de subculturas.
- Género masculino.
- Mayores de 18 años.

El acceso a esta población (55 personas) fue gracias al apoyo de los organizadores del Festival de la Juventud:

- David Hernández – Coordinador de TRASCIENDE
- Fernando Méndez – Coordinador de Artes Crew
- Abner Paredes - Defensor de la Juventud de la Procuraduría de los Derechos Humanos

Para el caso de los coordinadores de selección de personal, los criterios fueron los siguientes:

- Que ocuparan puestos de selección de personal en sus lugares de trabajo.
- Trabajadores activos.

El acceso a esta población (5 personas) fue gracias al apoyo de las siguientes organizaciones:

- Licda. Delmy Tampan de Afitec.
- Licda. Londy Rodríguez del Instituto de Fomento Municipal
- María José Samayoa de la Dirección de Catastro y Administración del IUSI
- Farah Guzmán, la empresa permanece anónima por políticas de la misma.
- Lic. Walter Rodríguez de Litogres

2.2.2 Técnicas de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos de las que se apoyó esta investigación fueron:

- La Encuesta: permitió obtener la información concerniente a los miembros de las subculturas, con el fin de recabar información que evidenció la perspectiva de dichas personas, para contrastarlo con el otro punto de vista, es decir de la entrevista a los coordinadores de selección.

Se aplicó en el Festival de la Juventud, el cual se realizó el 14 de agosto del 2016, en el Centro Histórico, Parque Central ubicado en la sexta avenida de la zona 1, con una muestra poblacional en total de 55 personas, de género masculino, cuyo rango de edad estuvo de 18 años en adelante.

- Entrevista: brindó información referente a los cinco coordinadores del área de selección de personal de las instituciones, con el fin de recabar información que evidenció la perspectiva de dichas personas, para contrastarlo con el otro punto de vista, es decir el de la encuesta de los miembros de subculturas.

Se aplicó en las siguientes fechas:

- Afitec, 11 avenida 37-80 zona 11 Colonia Las Charcas, aplicada el 23 de agosto de 2016.
- Instituto de Fomento Municipal, 8ta calle 1-66 zona 9, aplicada el 19 de agosto de 2016.
- Dirección de Catastro y Administración del IUSI, 21 Calle 6-77 Zona 1, Centro Cívico, Palacio Municipal, 4to Nivel aplicada el 27 de diciembre de 2016.
- Farah Guzmán, la empresa y sus datos respectivos permanecen anónimos por políticas de la misma.

- Litogres, 3ra avenida 27-10 zona 3, aplicada el 29 de noviembre de 2016.

Asimismo se tuvo acceso a la Procuraduría de los Derechos Humanos, por lo que como un punto extra se realizó una entrevista con el señor: Abner Paredes, Defensor de la Juventud, la cual presenta un tercer punto de vista que si bien no forma parte de la postura inicial de esta investigación, brinda información relevante para el conocimiento paradigmático de la misma. Dicha entrevista se ejecutó el 31 de agosto y 1 de septiembre de 2016.

2.2.3 Técnicas de análisis de datos

Debido a que el modelo de investigación es cuali-cuantitativo, fue necesario utilizar técnicas de análisis de datos que le competen a cada enfoque. En el apartado cuantitativo se utilizaron:

- Cuadros de contingencia: los cuales se utilizaron para registrar y analizar la asociación de dos o más variables.
- Gráficos: utilizados para representar el análisis de los datos.

En el apartado cualitativo se utilizó:

- Estadística descriptiva que facilitó la presentación de los datos, con el fin de describir las diversas características de las variables. Esta se realizó a través de la descripción de lo que se obtuvo de los datos obtenidos durante la entrevista y encuesta.

2.3 Instrumentos

- Protocolo de encuesta: (Anexo #3) permitió obtener la información respecto a la identificación y experiencias, así como a la dimensión del estilo de trabajo que manejan las personas pertenecientes a subculturas, aplicándose en el Festival de la Juventud a 55 personas de género masculino, mayores de 18 años.

Su validación está enfocada desde dos ámbitos, cualitativo y cuantitativo. El primero corresponde a la identificación de la visión que manejan estas personas, determinando su validez a través del análisis en base a la estadística descriptiva de los datos recabados. Del lado cuantitativo, corresponde a la identificación del estilo de trabajo, utilizando un test validado, el cual es: DISC 2.0 (Ver anexo #3), esta prueba está basada en un modelo de cuatro cuadrantes o dimensiones, que describen el comportamiento: dominante (D), influyente (I), estable (S) y concienzudo (C). Existen 15 *patrones de perfiles clásicos*²² que define DISC 2.0, cada uno de ellos describe el comportamiento de la combinación de las cuatro dimensiones, las cuales se detallan a continuación:

1. Patrón del agente
2. Patrón del alentador
3. Patrón del consejero
4. Patrón del creativo
5. Patrón del especialista
6. Patrón del evaluador
7. Patrón del persuasivo
8. Patrón del objetivo
9. Patrón del orientado a resultados
10. Patrón del profesional
11. Patrón del perfeccionista
12. Patrón del investigador
13. Patrón del promotor
14. Patrón del realizador
15. Patrón del resolutivo

²² DISC Profile [en línea] 3 enero 2014: [Fecha de consulta: 10 de marzo de 2015].

Disponible en:

<https://www.discprofile.com/DiscProfile/media/ClassicProfiles/Clasico2.pdf>

- Protocolo de entrevista: su ejecución fue para los coordinadores de selección de personal de las instituciones y organizaciones ya mencionadas, en la búsqueda de identificar la percepción que manejan sobre los candidatos que pertenecen a una sub-cultura, evaluando criterios, procedimientos y políticas de selección. Su validación está enfocada en el ámbito cualitativo determinando su calificación a través del análisis en base a la estadística descriptiva de los datos recabados. Ver anexo #2.

Asimismo se contó con un protocolo de entrevista correspondiente al Defensor de la Juventud de la Procuraduría de los Derechos Humanos, cuya perspectiva identificó un tercer punto de vista que no se había contemplado. Su validación está enfocada en el ámbito cualitativo determinando su calificación a través del análisis en base a la estadística descriptiva de los datos recabados. Ver anexo #4.

- Consentimiento Informado: se entregó a cada coordinador entrevistado y a los organizadores y representantes del Festival de la Juventud, donde se expresó una invitación a esta investigación, aceptando y firmando los lineamientos de la misma, así como la autorización al uso de la información obtenida en el proceso de investigación. Ver anexo #1.

2.4 Operacionalización de los objetivos

OBJETIVO	INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Identificar la percepción que manejan los coordinadores del área de selección de personal sobre los candidatos que pertenecen a una subcultura.	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción del coordinador. • Criterios para selección del candidato. • Resultados del proceso de selección. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista. 	<ul style="list-style-type: none"> • Consentimiento informado. • Protocolo de entrevista.
Evidenciar la visión de las personas que pertenecen a una subcultura respecto a sus oportunidades para obtener empleo.	<ul style="list-style-type: none"> • Visión de las personas que pertenecen a subculturas ante el proceso de selección. • Posibilidad de obtención de empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta 	<ul style="list-style-type: none"> • Consentimiento informado. • Protocolo de encuesta.
Detallar el índice de estilo de trabajo, según DISC 2.0 que tienen las personas que pertenecen a una subcultura.	<ul style="list-style-type: none"> • Cualidades dentro del trabajo. • Estilo de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta 	<ul style="list-style-type: none"> • Consentimiento informado. • Protocolo de encuesta.
Proporcionar información legal a través de trifoliales sobre derechos, obligaciones laborales y sociales a las personas que pertenecen a subculturas. A los coordinadores de selección de personal un documento que sintetice la información obtenida.	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento legal para los pertenecientes a subculturas. • Conocimiento legal para los coordinadores de selección de personal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición de información pertinente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trifoliar • Exposición de la información • Documento

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1 Características del lugar y de la muestra

3.1.1 Características del lugar

El objetivo general de la investigación: Paradigmas en el proceso de selección de personal ante las subculturas, busca establecer prototipos que se presentan al momento de la clasificación de los candidatos pertenecientes a subculturas, empero en un nivel global, que involucre el punto de vista de los integrantes de estas y de los coordinadores del área de selección de personal.

Abordar este tema desde una perspectiva tan amplia como lo son las subculturas, requería de la interacción con grupos cuya ubicación no es específica en un lugar determinado, sin embargo el Festival de la Juventud, el cual se ha realizado por más de 5 años, abrió sus puertas del 11 al 14 de agosto de 2016 siendo sede de múltiples actividades artísticas y culturales, permitiendo la participación de más de 500 personas que integran diversas subculturas, permitiendo acceso para la aplicación del trabajo de campo, logrando interactuar y observar a una parte de nuestra población de estudio.

El festival de la Juventud organizado y respaldado principalmente por la Procuraduría de los Derechos Humanos (Defensoría de la Juventud), Artes Crew y Trasciende, se realizó en el Centro Histórico, contemplando tres escenarios los cuales fueron:

- Expresiones artísticas varias
- Deportes extremos
- Danza contemporánea

En relación a los coordinadores del proceso de selección corresponden a las siguientes empresas o instituciones:

Tabla 1
Características del lugar
Coordinadores del proceso de selección

NOMBRE	EMPRESA / INSTITUCIÓN	DIRECCIÓN
María José Samayoa	Dirección de Catastro y Administración del IUSI	21 A calle 6-77, Ciudad de Guatemala
Licda. Londy Rodríguez	Instituto de Fomento Municipal	8ª calle 1-66 zona 9, Ciudad de Guatemala
Farah Guzmán	Inyectores de Plástico S.A.	Av. Petapa y 56 calle zona 12, Ciudad de Guatemala
Lic. Walter Rodríguez	Litogres S.A	3ª. Avenida 27-10 zona 3 Ciudad de Guatemala
Licda. Delmy Tampan	AFITEC	11 avenida 37-80 zona 11, Ciudad de Guatemala

Fuente: Elaboración propia con base en entrevista aplicada a 5 encargados de reclutamiento y selección de diversas empresas públicas y privadas.

3.1.2 Características de la muestra

El trabajo de campo se realizó durante el último cuatrimestre del año 2016. Una parte de la muestra del trabajo de campo de esta investigación comprendió a cincuenta y cinco personas de género masculino, miembros de las siguientes subculturas:

Tabla 2
Cantidad miembros de las subculturas

SUBCULTURA	CANTIDAD DE PERSONAS
Hip-hop	8
Grafiteros	2
Skaters	9
Rockeros	7
Bikers	18

Boying	1
Dj	1
Hip-Hop / Grafiteros	4
Hip-Hop / Rockero	1
Hipster / Rockeros	1
Rockeros / Bikers	1
Skater / Grafitero	1
Hip-hop / Skaters	1
TOTAL	55

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta aplicada a 55 hombres pertenecientes a subculturas del Festival de la Juventud.

Cuyas edades están comprendidas en:

Tabla 3
Edad miembros de las subculturas

EDAD	CANTIDAD DE PERSONAS
18	7
19	4
20	6
21	3
22	6
23	8
24	9
25	7
26	0
27	2
28	1
29	0
30	0
más de 30	2
TOTAL	55

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta aplicada a 55 hombres pertenecientes a subculturas del Festival de la Juventud.

Pertenecientes de los siguientes grados académicos:

Tabla 4
Grado académico miembros de las subculturas

GRADO ACADÉMICO	CANTIDAD DE PERSONAS
Primero básico	2
Segundo básico	1
Tercero básico	4
Diversificado	29
Universidad	18
No eligió	1
TOTAL	55

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta aplicada a 55 hombres pertenecientes a subculturas del Festival de la Juventud.

Los coordinadores de selección de personal están comprendidos en las siguientes edades:

Tabla 5
Edad coordinadores de selección de personal

NOMBRE	EDAD
María José Samayoa	29
Licda. Londy Rodríguez	38
Farah Guzmán	28
Lic. Walter Rodríguez	42
Licda. Delmy Tampan	28

Fuente: Elaboración propia con base en entrevista aplicada a 5 encargados de reclutamiento y selección de diversas empresas públicas y privadas.

Tipo de Empresa: (Pública / Privada)

Tabla 6
Tipos de establecimientos

EMPRESA / INSTITUCIÓN	TIPO
Dirección de Catastro y Administración del IUSI	Pública
Instituto de Fomento Municipal	Pública
Inyectores de Plástico S.A. (en la carta no otorgaron sello, por políticas)	Privada
Litogres S.A.	Privada
AFITEC	Privada

Fuente: Elaboración propia con base en entrevista aplicada a 5 encargados de reclutamiento y selección de diversas empresas públicas y privadas.

3.2 Presentación y análisis de resultados

El ámbito laboral representa un área importante para el desarrollo de toda persona. No solo les brinda sustento económico, sino que también brinda acceso a la aceptación y conformación de un grupo, contribuyendo así al área psicológica.

El individuo, necesitado por lo tanto del sustento financiero – emocional, es expuesto a una serie de procesos para optar a este privilegio, sin embargo la demanda laboral cada vez se vuelve más exigente ante la oferta existente, por lo que el procedimiento para acceder a un puesto de trabajo trata de filtrar a los mejores. La interrogante surge de la medida en que identifican a estos destacados, partiendo en esta línea el tema que se trató en esta investigación: “Paradigmas en el proceso de selección de personal ante las subculturas”, buscó evidenciar la influencia que tiene el pertenecer a una subcultura ante la selección laboral.

Para ello se tomó en cuenta la percepción de dos polos básicos, por un lado los coordinadores o encargados de selección y por el otro los miembros de subculturas.

Subculturas

Estuvieron sujetos a una encuesta que engloba 12 preguntas cuali – cuantitativas y el test DISC 2.0, cuyo análisis se divide en los siguientes ejes:

Identificación y experiencias: La finalidad de indagar este enfoque es establecer la identidad que manejan los pertenecientes a subculturas en relación a ellas, además de su participación en el ámbito laboral.

Al hacer la pregunta ¿Con cuál de los siguientes aspectos se identifica más, de la subcultura a la que pertenece? se obtuvo:

Tabla 7
¿Con cuál de los siguientes aspectos se identifica más, de la subcultura a la que pertenece?

SUBCULTURA	Pregunta #2					
	CANTIDAD	MÚSICA	VESTIMENTA	IDEOLOGÍA	TODAS	OTRO
Bikers	18	4	2	4	7	3
Boying	1					1
Dj	1	1				
Grafiteros	2	1		2		
Hip-hop	8	4		1	4	
Hip-Hop / Grafiteros	4	1	1	1	2	
Hip-hop / Skaters	1				1	
Hip-Hop / Rockero	1	1		1		

Hipster / Rockeros	1				1	
Rockeros	7	7	1	1		1
Rockeros / Bikers	1	1				
Skaters	9	1	2	3	2	1
Skater / Grafitero	1				1	
TOTAL	55					

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta aplicada a 55 hombres pertenecientes a subculturas del Festival de la Juventud.

Como se desglosó en el punto 3.1 de este informe, la población está dividida en 13 subculturas, destacando de la muestra evaluada, los *Bikers*, *Skaters*, *Hip-hop* y *Rockeros*. Vale mencionar que una parte de la población encuestada (9 personas) se identificaron con una duplicidad de subculturas, que basados en la investigación efectuada para el marco teórico, inclusive pueden resultar contrarias u opuestas, por ejemplo: “hip-hop-rockero”, cuya inferencia permite especular la identidad o no que manejan estas personas específicas.

Interpretando la tabla de contingencia presentada, muestra que la mayoría de los encuestados reflejó sentirse identificados por la música con la aceptación de 21 personas, dejando en segundo lugar la variable denominada “todas”, la cual engloba: música, vestimenta e ideología. Rezagando en tercer lugar a “ideología” y por ultimo “vestimenta” y “otros” con 6 votos cada una, en esta última opción las opiniones de los encuestados fueron:

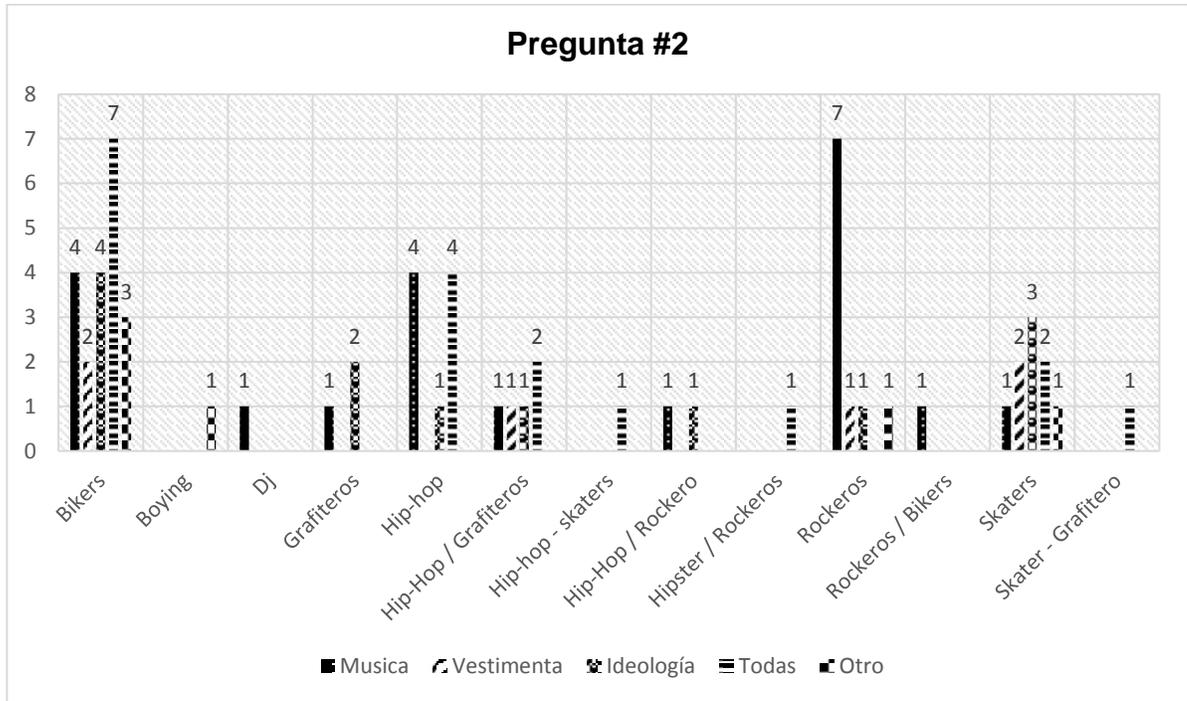
Tabla 8
Otros aspectos con los que se identifica la subcultura

SUBCULTURA	OTROS
Biker	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicio. • Diversión y deporte.
Boying	<ul style="list-style-type: none"> • Baile
Rockero	<ul style="list-style-type: none"> • Baile

Skater	• Estilo de vida diferente
--------	----------------------------

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta aplicada a 55 hombres pertenecientes a subculturas del Festival de la Juventud.

Gráfica 1
Aspectos con los que se identifica más la subcultura



Fuente: Elaboración propia con base en encuesta aplicada a 55 hombres pertenecientes a subculturas del Festival de la Juventud.

En relación a la tercera pregunta de la encuesta ¿Considera que las subculturas le aportan algo a sus integrantes?, las respuestas fueron:

Tabla 9
¿Considera que las subculturas le aportan algo a sus integrantes?

SUBCULTURA	Pregunta #3		
	SI	NO	NS / NR
Bikers	15	2	1
Boying	1		
Dj		1	

Grafiteros	2		
Hip-hop	8		
Hip-Hop / Grafiteros	4		
Hip-hop - skaters	1		
Hip-Hop / Rockero	1		
Hipster / Rockeros	1		
Rockeros	7		
Rockeros / Bikers		1	
Skaters	9		
Skater - Grafitero	1		

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta aplicada a 55 hombres pertenecientes a subculturas del Festival de la Juventud.

Evidentemente la gran mayoría menciona que SI aportan algo las subculturas a sus integrantes. Cuando se indagó las razones por las que consideran esto refirieron que:

Tabla 10
Razones sobre aportes de las subculturas a los integrantes

SUBCULTURA	RAZÓN
Bikers	<ul style="list-style-type: none"> • Recreación • Diversión • La experiencia que obtengo me ayuda a ser mejor cada día • Nos alejan de malos caminos • Es algo sano • Es bueno • Da identidad • Compañerismo • Distracción • Intentar hacer cosas nuevas.
Boying	<ul style="list-style-type: none"> • Convivencia
Hip-hop	<ul style="list-style-type: none"> • Convivencia • Ayudan y apoyan • Podemos sentirnos libres en lo que hacemos • Libertad de pensamiento • Aporta vida • Se socializa

Hip-Hop / Grafiteros	<ul style="list-style-type: none"> • Algo sano fuera de pandillas, etc.
Hipster / Rockeros	<ul style="list-style-type: none"> • Socialización y apoyo entre los demás
Rockeros	<ul style="list-style-type: none"> • Unión de grupos • Saber que hay personas que buscan identificación • Nos hacen sentir parte del grupo y nos dan alegría • Creo que nos dan diversión • Identificación • Valores honestidad, etc. • Brindan ideales
Rockeros / Bikers	<ul style="list-style-type: none"> • Todos somos diferentes
Skaters	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudan a deshacer el estigma hacia la juventud • Apoyo • Porque no nos limitan • Distracción y deporte • Desestresa
Grafiteros	<ul style="list-style-type: none"> • Nos hace sentir parte de algo; nos dan voz y voto
Hip-hop – skaters	<ul style="list-style-type: none"> • Hermandad

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta aplicada a 55 hombres pertenecientes a subculturas del Festival de la Juventud.

La mayoría coincide en que es por la aceptación de su individualidad, otorga libertad, brinda pertenencia de grupo, se les apoya y les aleja de actividades delictivas a través del deporte y la convivencia, contradictorio al pensamiento popular de la sociedad.

Por otro lado, solo una persona identificó la razón del porque cree que NO aporta nada a sus integrantes y fue el miembro de la subcultura *DJ*, quien mencionó que no la necesita. Inferida esta aportación con el aspecto que le identifica de una subcultura cuya respuesta fue la música, muestra una vinculación superficial con la subcultura a la que dice pertenecer.

Estas dos primeras preguntas reflejan la identidad de las personas con la subcultura. Dirigiendo la encuesta hacia la parte de experiencias laborales, se desglosan las siguientes interrogantes:

Pregunta número 4, ¿trabaja actualmente?, se encontró que:

Tabla 11
Estatus laboral de miembros de las subculturas

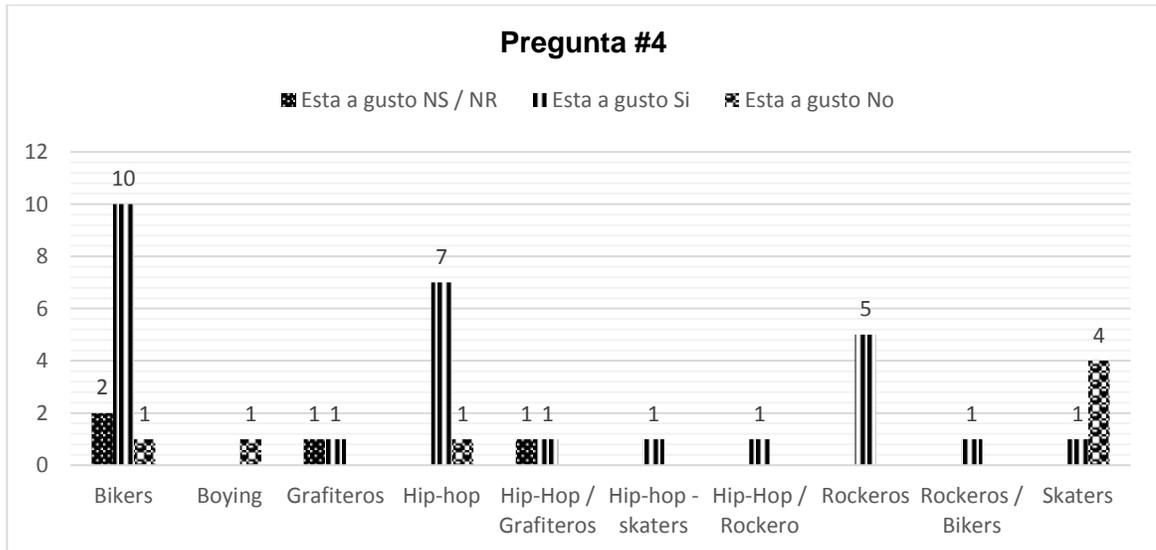
SUBCULTURA	Pregunta #4	
	SI	NO
Bikers	12	6
Boying	1	
Dj		1
Grafiteros	2	
Hip-hop	8	
Hip-Hop / Grafiteros	2	2
Hip-hop - skaters	1	
Hip-Hop / Rockero	1	
Hipster / Rockeros		1
Rockeros	5	2
Rockeros / Bikers	1	
Skaters	5	4
Skater - Grafitero		1

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta aplicada a 55 hombres pertenecientes a subculturas del Festival de la Juventud.

Las subculturas *Boying*, *Grafiteros*, *Hip-hop*, *Hip-hop – skaters*, *Hip-hop – rockero* y *rockero – biker* son las únicas que laboran en un 100% los encuestados, sin embargo tiene prevalencia esta opción para los demás miembros de la muestra.

Al preguntar si se sienten o no a gusto en su trabajo actual refirieron:

Gráfica 2
Está a gusto con su trabajo



Fuente: Elaboración propia con base en encuesta aplicada a 55 hombres pertenecientes a subculturas del Festival de la Juventud.

El 72% de la muestra que labora indicó que si están a gusto con su trabajo, el 18% que no lo están y el resto (10%) no identificaron ninguna respuesta. Las razones expuestas por el grupo que si está a gusto con su trabajo son:

Tabla 12
Descripción del gusto por el trabajo

SUBCULTURA	RAZONES
Bikers	<ul style="list-style-type: none"> • Lo que he estudiado es sobre el trabajo • Aprendo • Gusto de estar en moto • Siento bien esforzarme cada día • Trabajo en mi propia empresa
Hip-hop	<ul style="list-style-type: none"> • Me da de comer
Hip-Hop / Rockero	<ul style="list-style-type: none"> • Me aceptan como soy

Rockeros	<ul style="list-style-type: none"> • Es lo que me gusta, la música • Trabajo a mi ritmo • Es lo que me gusta • Trabajo en mi área • No hay inconveniente con lo que hago • El ambiente • Es propio • Me gusta lo que hago y gano bien
Grafiteros	<ul style="list-style-type: none"> • Dan valores

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta aplicada a 55 hombres pertenecientes a subculturas del Festival de la Juventud.

En relación a las respuestas negativas las observaciones fueron:

Tabla 13
Descripción del disgusto por el trabajo

SUBCULTURA	RAZÓN
Bikers	<ul style="list-style-type: none"> • Explotación
Boying	<ul style="list-style-type: none"> • No es lo que quiero
Skaters	<ul style="list-style-type: none"> • No porque puedo obtener más • No gano lo suficiente • Aun no tengo el empleo que anhelo

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta aplicada a 55 hombres pertenecientes a subculturas del Festival de la Juventud.

Ninguna de las justificaciones que mencionaron indican una discriminación en su ámbito laboral, más bien están enfocadas a la parte productiva – financiera.

En la pregunta número 5 empezamos a indagar previo al trabajo y los procesos a los que estuvieron sujetos para optar a alguno. La interrogante es: ¿Se ha sentido rechazado por la forma de vestir, hablar o relacionarse durante un proceso de selección para un puesto laboral?

Tabla 14
¿Se ha sentido rechazado por la forma de vestir, hablar o relacionarse durante un proceso de selección para un puesto laboral?

SUB-CULTURA	Pregunta #5		
	SI	NO	NS / NR
Bikers	7	10	1
Boying	1		
Dj	1		
Grafiteros	1	1	
Hip-hop	6	2	
Hip-Hop / Grafiteros	3	1	
Hip-hop - skaters		1	
Hip-Hop / Rockero		1	
Hipster / Rockeros	1		
Rockeros	3	3	1
Rockeros / Bikers	1		
Skaters	3	6	
Skater - Grafitero		1	

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta aplicada a 55 hombres pertenecientes a subculturas del Festival de la Juventud.

El 49% refiere que SI se han sentido rechazados DURANTE el proceso de entrevista. El 47% indica que NO.

Al contrastar esta información con el resultado de la pregunta 4, cuya interrogante ubica al encuestado bajo su experiencia DENTRO del trabajo, se evidencia una cantidad exuberante de inconformidad en el proceso de selección sobre el desenvolvimiento laboral, ya que la pregunta 4 muestra un 72% de satisfacción laboral versus un 49% de insatisfacción en el proceso de selección. Se debe considerar que dentro de este porcentaje de “rechazo”, están las personas que reportaron no laboran actualmente en comparación con la población del 72% que toma en cuenta únicamente los que trabajan. Esto

también permite inferir que el desarrollo del proceso de selección puede significar una limitante para la obtención de un trabajo de las personas encuestadas.

Las razones presentadas por la muestra para esta pregunta son:

Tabla 15
Razones del rechazo en el proceso de selección por vestimenta, lenguaje o forma de relacionarse

SUBCULTURA	NEGATIVAS	POSITIVAS
Bikers	<ul style="list-style-type: none"> • Me da igual lo que piensen • Porque somos disque delincuentes • Por cuestiones de dinero • Me miran raro • Por la forma de vestir • No me importa yo respeto el estilo de vida de las personas • Mis ideales 	<ul style="list-style-type: none"> • Porque se diferenciar entre trabajo y deporte • Siempre me aceptan
Boying	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminación 	
Hip-hop	<ul style="list-style-type: none"> • Nos juzgan • Nos confunden • Por cómo visto • La sociedad guatemalteca te tacha solo por vestir diferente 	
Hip-Hop / Grafiteros	<ul style="list-style-type: none"> • Por la vestimenta • Por la apariencia 	
Hip-Hop / Rockero	<ul style="list-style-type: none"> • Me da igual 	
Hipster / Rockeros	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminación 	

Rockeros	<ul style="list-style-type: none"> • Me juzgan por la música, me incomoda no dejan vivir • A pesar de tener experiencia por la imagen que uno proyecta lo rechazan sin siquiera entrevistarlo • Si por el poco conocimiento de las personas de mi comunidad • Ser quien soy • Te ven como un delincuente 	
Grafiteros	<ul style="list-style-type: none"> • Si solo ven lo superficial 	

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta aplicada a 55 hombres pertenecientes a subculturas del Festival de la Juventud.

- “Como te ven te tratan”
- “Trato de comportarme acorde”
- “Trato de ir como debe ser y respetar normas”

Indiscutiblemente la mayoría refiere una negativa hacia el proceso de selección y un prejuicio por parte de los responsables del mismo. Empero estos comentarios intermedios demuestran una adaptación o acoplamiento a la cultura hegemónica con la finalidad de la obtención del empleo, la interrogante que surge a ello es si es válido o no minimizar su individualidad y si ello les afecta en la ejecución de sus atribuciones.

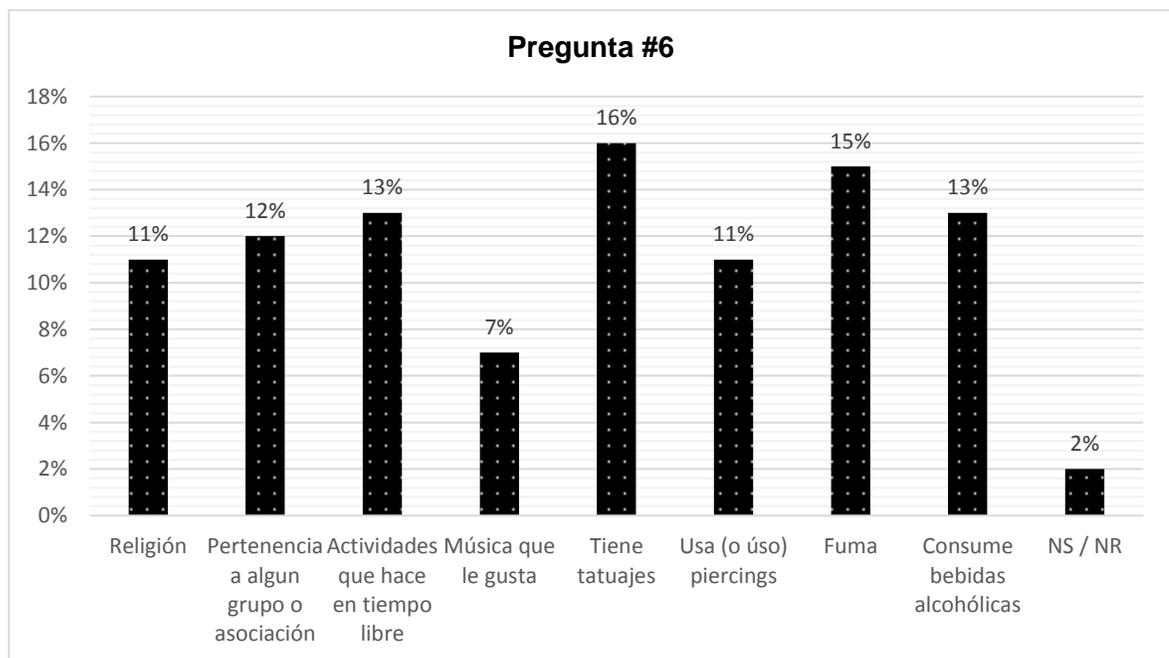
La pregunta número 6 indaga respecto a cuestionamientos que hacen los responsables del proceso de selección durante la entrevista la cual cita: le han preguntado en una entrevista de trabajo lo siguiente: Marque las que desee.

Tabla 16
Le han preguntado en una entrevista de trabajo lo siguiente

PREGUNTAS EN ENTREVISTA	PERSONAS
Religión	28
Pertenencia a algún grupo o asociación	29
Actividades que hace en tiempo libre	31
Música que le gusta	18
Tiene tatuajes	39
Usa (o usó) piercings	26
Fuma	36
Consume bebidas alcohólicas	33
NS / NR	6

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta aplicada a 55 hombres pertenecientes a subculturas del Festival de la Juventud.

Gráfica 3
Preguntas en entrevista laboral



Fuente: Elaboración propia con base en encuesta aplicada a 55 hombres pertenecientes a subculturas del Festival de la Juventud.

La pregunta que más destaca es: “tiene tatuajes”. Sería relevante conocer para que puestos se indagó esta interrogante y la finalidad de la misma. Dentro del análisis previo a la realización de esta investigación, se tuvo contacto con una tesis de la Escuela de Psicología de la Universidad de San Carlos de Guatemala cuyo enfoque de estudio era el impacto de los tatuajes. Dentro de sus conclusiones la compañera evidenciaba que en su mayoría los tatuajes tienen un significado emocional para la persona portadora. Integrando ambas inferencias, cuestionamos si es relevante dentro del impacto profesional – laboral, la vinculación psicológica a través de un tatuaje.

Evidentemente la sociedad guatemalteca atraviesa una crisis de seguridad y el tatuaje particularmente ha pasado a ser un símbolo de integración al vandalismo, empero, no es posible encasillar y etiquetar a toda la población bajo el mismo criterio, cerrando las puertas a personas que no pertenecen a estos grupos.

La pregunta 7 cita: ¿Viste de manera formal?

Tabla 17
¿Viste de manera formal?

SUBCULTURA	Pregunta #7		
	SI	NO	NS / NR
Bikers	8	10	
Boying		1	
Dj	1		
Grafiteros	1	1	
Hip-hop	2	6	
Hip-Hop / Grafiteros	3	1	
Hip-hop - skaters		1	
Hip-Hop / Rockero		1	

Hipster / Rockeros	1		
Rockeros	6	1	
Rockeros / Bikers	1		
Skaters	3	5	1
Skater - Grafitero	1		

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta aplicada a 55 hombres pertenecientes a subculturas del Festival de la Juventud.

El 50% de los encuestados refirieron que vestían de manera formal versus el 50% que indicó que no lo hace. Las razones que indicaron son:

Tabla 18
Razones de elección de vestimenta

SUBCULTURA	SI	NO
Bikers	<ul style="list-style-type: none"> • Es dependiendo la ocasión • Para no dar mala apariencia • Me ayuda a que nadie me critique • Cuando se debe • Para dar buena impresión 	<ul style="list-style-type: none"> • Me gusta expresarme diferente
Hip-hop	<ul style="list-style-type: none"> • No me siento cómodo pero lo uso en ocasiones especiales 	
Hip-Hop / Grafiteros		<ul style="list-style-type: none"> • No porque así me siento bien
Rockeros	<ul style="list-style-type: none"> • Es parte de ser profesional • Por trabajo • Es necesario para los eventos uno comprende esos protocolos • Es parte de la vida • Así lo exige la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> • No tengo necesidad de vestirme así

	<ul style="list-style-type: none"> • Por el título que quiero obtener 	
Skaters	<ul style="list-style-type: none"> • Me gusta vestir elegante 	<ul style="list-style-type: none"> • Trato de hacer la diferencia • No me siento a gusto
Grafiteros	<ul style="list-style-type: none"> • Es necesario 	<ul style="list-style-type: none"> • Creo que la vestimenta no tiene nada que ver con los valores

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta aplicada a 55 hombres pertenecientes a subculturas del Festival de la Juventud.

Buena parte de las razones positivas por las que los encuestados se inclinan por vestirse de manera formal es por el protocolo que demanda la sociedad y particularmente su trabajo, aun cuando no se sientan cómodos. Cabe destacar la observación de una persona que cita: “creo que la vestimenta no tiene nada que ver con los valores”.

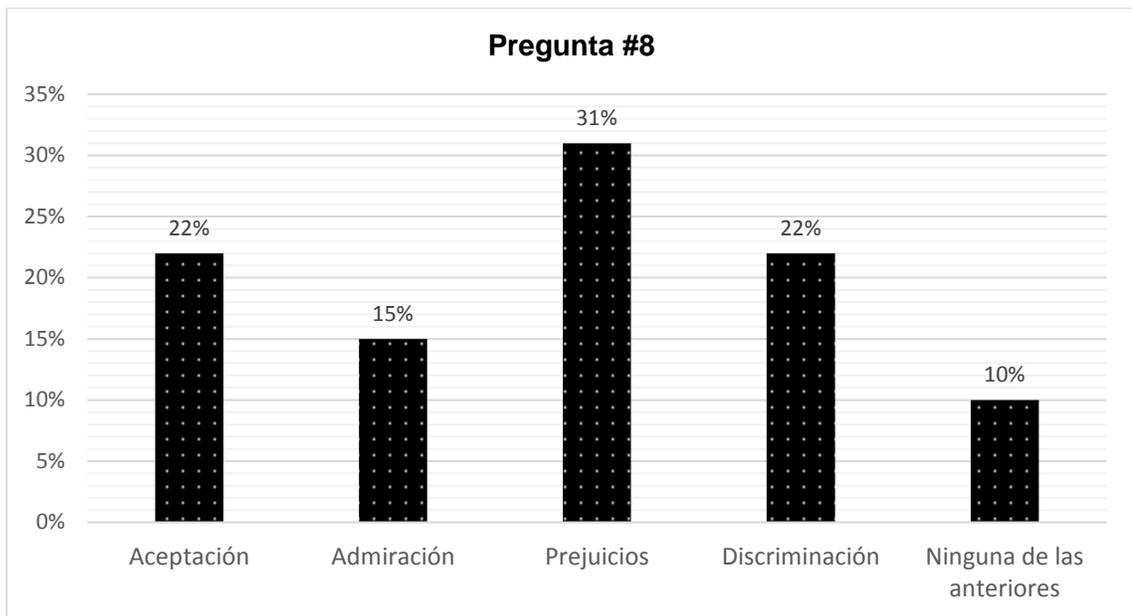
La pregunta número #8 indaga acerca de las cuestiones que atraviesan los miembros de una subcultura al buscar trabajo, cuyos resultados son los siguientes:

Tabla 19
Situaciones que atraviesan miembros de subculturas al buscar trabajo

SITUACIONES QUE ATRAVIESA COMO MIEMBRO DE SUBCULTURA	PERSONAS
Aceptación	19
Admiración	13
Prejuicios	27
Discriminación	19
Ninguna de las anteriores	10

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta aplicada a 55 hombres pertenecientes a subculturas del Festival de la Juventud.

Gráfica 4
Situaciones que atraviesan miembros de subculturas al buscar trabajo



Fuente: Elaboración propia con base en encuesta aplicada a 55 hombres pertenecientes a subculturas del Festival de la Juventud.

El 31% de los encuestados refiere que atraviesa prejuicios al momento de buscar trabajo, seguido por Aceptación y Discriminación con un 22%.

Estilo de trabajo: Corresponde al segundo enfoque que indagó la encuesta aplicada a los miembros de subculturas. Su finalidad fue indagar las aptitudes y actitudes que le competen a cada miembro. Estuvo dividida bajo dos métodos, el cualitativo con la encuesta y el cuantitativo con la aplicación del Test DISC 2.0.

La primera pregunta de este eje correspondió al número 9 que indicó: ¿qué competencias considera que tiene para optar a un puesto de trabajo? Marque las que desee.

Tabla 20
¿Qué competencias considera que tiene para optar a un puesto de trabajo?

COMPETENCIAS	PERSONAS
Liderazgo	32
Iniciativa	33
Trabajo en equipo	31
Toma de decisiones	29
Buenas relaciones interpersonales	33
Servicio al cliente	30
Músico, coreógrafo, presentador, etc.	1

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta aplicada a 55 hombres pertenecientes a subculturas del Festival de la Juventud.

La mayoría refirió una inclinación a la iniciativa y buenas relaciones interpersonales, seguida de liderazgo y trabajo en equipo. La más baja fue toma de decisiones. Solamente una persona hizo mención de otras competencias, que corresponde a la variante: “músico, coreógrafo, presentador, etc.”, interesante ya que la mayoría de subculturas se destaca por su participación en el ámbito artístico, empero no fue de relevancia o significativo mencionarlas dentro de sus competencias para los encuestados.

Al indagar el tipo de puestos al que les gustaría aplicar según sus capacidades, en la pregunta 10, contestaron:

Tabla 21
Tipo de puestos al que les gustaría aplicar según sus capacidades

PUESTOS	PERSONAS
Ejecutivos	14
Administrativos	15
Ventas	10
Producción	9
Call Center	14

NS/ NR	5
Cualquiera	1

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta aplicada a 55 hombres pertenecientes a subculturas del Festival de la Juventud.

Destacan los puestos administrativos, ejecutivos y call center, las razones manifestadas del por qué estas elecciones son:

Tabla 22
Razones de optar a puestos seleccionados

PUESTO	RAZÓN
Administrativos	<ul style="list-style-type: none"> • Carrera • Soy especializado en cuestiones contables • Me gusta trabajar con personas • Cualquiera puede ser líder • Sé que puedo dar lo mejor • Me gusta todo eso de números y recursos
Ejecutivos	<ul style="list-style-type: none"> • Por liderazgo • Por conocimientos • Por ser muy trabajador • Tengo capacidades • Poder invertir u tener más crecimiento y brindar ideas • Para tomar decisiones importantes • Dinero
Call Center	<ul style="list-style-type: none"> • Atención al cliente • Soy excelente en ingles • Me gusta cobrar • Más fácil • Por qué me interesa estar en llamadas • Por mi nivel de ingles • Por qué puedo ser quien soy no necesito vestir formal para desempeñar mi trabajo.

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta aplicada a 55 hombres pertenecientes a subculturas del Festival de la Juventud.

El porqué del estar en estos tres tipos de puesto radica en su mayoría por los conocimientos que tienen o bien superación personal. Es de destacar que la tercera opción: “Call Center”, puede estar encasillada perfectamente en las dos primeras, sin embargo es común ver a personas que pertenecen a subculturas en agencias de ese estilo; y tal lo refleja el comentario de un encuestado que refiere: “porque puedo ser quien soy no necesito vestir formal para desempeñar mi trabajo”.

La penúltima pregunta dice: prefiere trabajar para:

Tabla 23
Prefiere trabajar para

SUBCULTURA	Pregunta #11		
	EMPRESA	NEGOCIO PROPIO	CUALQUIERA
Bikers	4	8	6
Boying		1	
Dj	1		
Grafiteros		1	1
Hip-hop	1	6	1
Hip-Hop / Grafiteros	1	1	2
Hip-hop - skaters	1		
Hip-Hop / Rockero			1
Hipster / Rockeros			1
Rockeros	2	2	3
Rockeros / Bikers		1	
Skaters	1	4	4
Skater - Grafitero	1		

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta aplicada a 55 hombres pertenecientes a subculturas del Festival de la Juventud.

El resultado destacado es el “negocio propio”, seguido de “cualquiera” y por ultimo “una empresa”, con el 50% menos a comparación con la primera opción, las razones son las siguientes:

Tabla 24
Razones de elección sobre preferencia laboral

SUBCULTURA	NEGOCIO PROPIO	EMPRESA
Bikers	<ul style="list-style-type: none"> • En mi negocio puedo superarme • Para conocer a más gente y saber sobre ellos • Porque no hay jefe 	<ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones
Boying		<ul style="list-style-type: none"> • No corro riesgo en quedar desempleado
Dj		<ul style="list-style-type: none"> • Es más formal
Hip-hop	<ul style="list-style-type: none"> • Por mi beneficio • Mejores ingresos 	
Hip-Hop / Grafiteros	<ul style="list-style-type: none"> • Porque de esa manera solo ganancias serían para mi 	
Rockeros	<ul style="list-style-type: none"> • Empresa para tener sueldo fijo luego mi propio negocio 	
Skaters	<ul style="list-style-type: none"> • No quiero jefes • Nadie te dice qué hacer 	

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta aplicada a 55 hombres pertenecientes a subculturas del Festival de la Juventud.

La última pregunta busco identificar a qué estaría dispuesto a cambiar un miembro de subcultura por el trabajo:

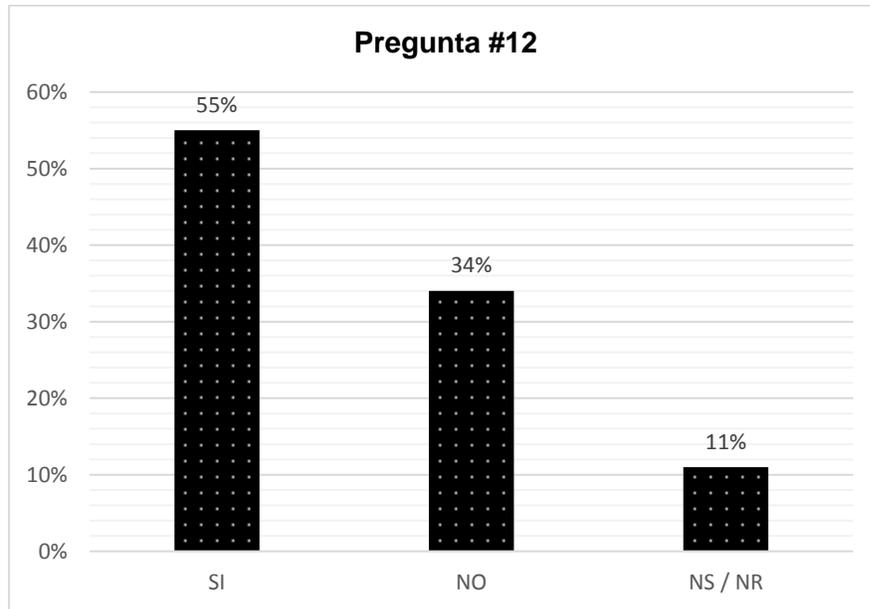
Tabla 25
Qué estaría dispuesto a cambiar un miembro de subcultura por el trabajo

SUBCULTURA	Pregunta #12				NS/NR
	CAMBIAR FÍSICO		NEGAR IDEOLOGÍA		
	SI	NO	SI	NO	
Bikers	7	8	3	12	3
Boying	1			1	
Dj		1	1		
Grafiteros	1			1	1
Hip-hop	6	1		7	1
Hip-Hop / Grafiteros	3	1		4	
Hip-hop - skaters	1			1	
Hip-Hop / Rockero		1		1	
Hipster / Rockeros	1			1	
Rockeros	4	3		7	
Rockeros / Bikers	1			1	
Skaters	5	4	2	7	
Skater - Grafitero					1

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta aplicada a 55 hombres pertenecientes a subculturas del Festival de la Juventud.

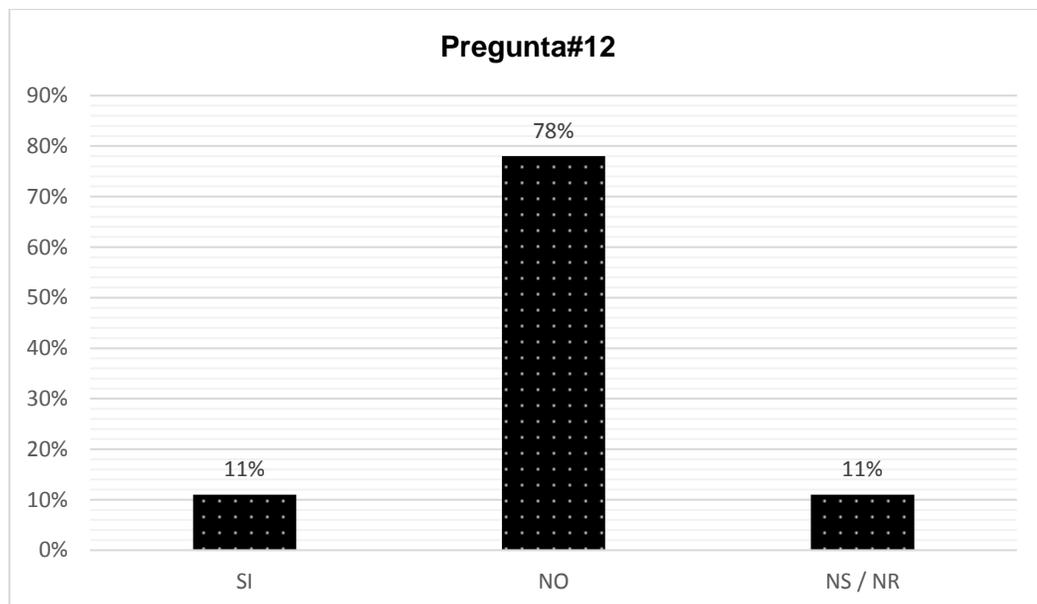
La mayoría de los encuestados indican que cambiarían algún aspecto físico por trabajo versus la mayoría indica que no cambiaría su ideología por trabajo, cuyos porcentajes se evidencian en las siguientes gráficas:

Gráfica 5
Cambio aspecto físico



Fuente: Elaboración propia con base en encuesta aplicada a 55 hombres pertenecientes a subculturas del Festival de la Juventud.

Gráfica 6
Cambio ideología de vida



Fuente: Elaboración propia con base en encuesta aplicada a 55 hombres pertenecientes a subculturas del Festival de la Juventud.

En relación al enfoque cuantitativo de este módulo para la percepción de las personas pertenecientes a subculturas corresponde a las inferencias del test DISC 2.0, el cual busca medir el comportamiento y emociones de las personas en relación a cuatro dimensiones de la personalidad:

- Factor D, Decisión: Mide cómo la persona responde a los problemas y desafíos;
- Factor I, Influencia: Mide cómo ésta se relaciona con otras personas y las influye;
- Factor S, Serenidad: Mide cómo responde a los cambios y al ritmo del entorno; y
- Factor C, Cumplimiento: Mide cómo responde a las reglas y a los procedimientos establecidos por otros.²³

La finalidad de este test en el ámbito de Psicología Industrial es identificar los valores de las personas reduciendo los conflictos, incrementando la retención y mejorando la eficiencia y la productividad; según cita la página de ventas de la Prueba Disc: “realizando la prueba DISC, podemos conocer con precisión sobre: cuánto potencial tiene para el liderazgo, sentido de responsabilidad, tipo de reacción bajo presión, autocontrol, que tareas prefería, cuáles no, espíritu positivo o negativo, tendencia a la persuasión, si se acopla a las reglas, planificando con mayor exactitud dónde es factible, razonable y provechoso colocar a la persona logrando así mayor colaboración y productividad en beneficio tanto de la persona como de la organización obteniendo mayor éxito”.²⁴

²³ Coach Experience, [en línea] 2016: [Fecha de consulta: 3 de enero de 2017]
Disponible en: http://www.coachxp.es/perfiles_DISC.php

²⁴ Pruebas DISC.com [en línea] 2012-2017 : [Fecha de consulta: 3 de enero de 2017]
Disponible en: <http://pruebasdisc.com/>

Evidentemente la prueba refleja un panorama amplio del estilo de trabajo del encuestado, es por ello que se optó por su utilización para esta investigación. Partiendo de los perfiles específicos que mostraron las personas de las subculturas encontramos una gran diversidad de los 15 perfiles que se presentan (citados en el apartado de Instrumentos), visualizándose en la siguiente tabla de contingencia:

Tabla 26
Resultados DISC

SUBCULTURA	PATRÓN DISC 2.0											
	Perfeccionista	Consejero	Persuasivo	Realizador	Creativo	Evaluador	Objetivo	Promotor	Alentador	Profesional	Agente	Especialista
Bikers	1	7	1	2			1	1	1	1	2	1
Boying	1											
Dj		1										
Grafiteros										1		1
Hip-hop		1		3							1	3
Hip-Hop / Grafiteros	1	1										2
Hip-hop - skaters											1	
Hip-Hop / Rockero			1									
Hipster / Rockeros		1										
Rockeros	1	1	1	1	2	1						
Rockeros / Bikers							1					
Skaters		2	1				1	2				3
Skater - Grafitero								1				

Fuente: Elaboración propia con base en encuesta aplicada a 55 hombres pertenecientes a subculturas del Festival de la Juventud.

Cada patrón describe los siguientes parámetros:

- Emociones
- Meta
- Juzga a los demás por
- Influye en los demás mediante
- Su valor para la organización
- Abusa de
- Bajo presión
- Teme
- Sería más eficaz si

Posterior brinda una descripción del Perfil. Anexados a cada encuesta se encuentran los resultados respectivos de las cincuenta y cinco personas, sin embargo con fines analíticos representativos, a continuación se desglosan los tres perfiles que obtuvieron la mayor tendencia:

a) Consejero con 14 miembros de las subculturas encuestadas:

<i>“Emociones:</i>	<i>Es fácil de abordar, afectuoso y comprensivo.</i>
<i>Meta:</i>	<i>La amistad; la felicidad.</i>
<i>Juzga a los demás por:</i>	<i>Su aceptación positiva; generalmente busca el lado bueno de las personas.</i>
<i>Influye en los demás mediante:</i>	<i>Las relaciones personales, al practicar la política de “puertas abiertas”.</i>
<i>Su valor para la organización:</i>	<i>Estable, predecible; una amplia esfera de amistades; sabe escuchar.</i>
<i>Abusa de:</i>	<i>Acercamiento indirecto, tolerancia.</i>
<i>Bajo presión:</i>	<i>Se torna demasiado flexible e íntimo; confía demasiado en todos sin distinción. .</i>
<i>Teme:</i>	<i>Presionar a los demás; que se le acuse de hacer daño.</i>

Sería más eficaz si: *Presenta más atención a las fechas límite; tuviera más iniciativa para realizar el trabajo.*

El Consejero tiene el don particular de resolver los problemas de los demás. Impresiona con su afecto, empatía y comprensión. Le es fácil encontrar lo bueno en las personas y asume una actitud optimista. Prefiere tratar con la gente sobre la base de una relación íntima. Al saber escuchar, en especial a los problemas, es discreto en sus sugerencias y no trata de imponer sus ideas a los demás.

Suele ser en extremo tolerante y paciente con las personas que no rinden en el trabajo. Bajo presión, se le dificulta confrontar los problemas de desempeño en forma directa. Suele ser demasiado indirecto para ordenar, exigir o disciplinar a otros. Con su actitud de que la “gente es importante”, suele dar menos importancia al rendimiento. En ocasiones requiere ayuda para fijar y cumplir fechas límites realistas.

A menudo, toma la crítica como una afrenta personal, pero responde en forma positiva si recibe atención y cumplidos por un trabajo bien hecho. Cuando tiene un puesto de responsabilidad, suele prestar atención a la calidad de las condiciones de trabajo y proporcionar reconocimiento adecuado a los miembros de su equipo”.²⁵

b) Especialista, con 10 miembros de las subculturas encuestadas:

“Emociones: *Moderación calculada; afán de servir, de adaptarse a los demás.*

Meta: *Conservar el “status quo”, controlar el ambiente.*

Juzga a los demás por: *Las normas de amistad, después por su capacidad.*

Influye en los demás mediante: *Su constancia en el desempeño; por su afán de servir, de adaptarse a las necesidades de los demás.*

Su valor para la organización: *Planifica a corto plazo; es predecible, es congruente; mantiene un ritmo uniforme y seguro.*

Abusa de: *La modestia; su miedo a correr riesgos; su resistencia pasiva hacia las innovaciones.*

Bajo presión: *Se adapta a quienes tienen autoridad y a lo que opina el grupo.*

Teme: *Los cambios; la desorganización.*

²⁵ DISC Profile Op. Cit.

Sería más eficaz si: *Compartiera más sus ideas; aumentara su confianza en sí mismo basándose en la retroalimentación que recibe; utilizara métodos más sencillos y directos.*

El Especialista se “lleva bien” con los demás. Por su actitud moderada y controlada y por su comportamiento modesto, puede trabajar en armonía con diversos estilos de conducta. Es considerado paciente y siempre está dispuesto a ayudar a quienes considera sus amigos. De hecho, tiende a desarrollar en el trabajo una estrecha relación con un grupo relativamente reducido de compañeros.

Se esfuerza por conservar pautas de comportamiento conocido y predecible. Al ser bastante eficiente en áreas especializadas, planea su trabajo, lo enfoca de manera clara y directa y consigue una notoria constancia en su desempeño. El reconocimiento que recibe de los demás le ayuda a conservar este nivel.

Es lento para adaptarse a los cambios. Una preparación previa le concede el tiempo que requiere para cambiar sus procedimientos y conservar su nivel de rendimiento. Puede necesitar ayuda al inicio de un nuevo proyecto y para desarrollar métodos prácticos y sencillos para cubrir plazos establecidos. Suele dejar a un lado los proyectos terminados para posteriormente concluirlos. Un pequeño consejo: ¡tire algunas de esas carpetas viejas de su archivo!”²⁶

c) Realizador, con 6 miembros de las subculturas encuestadas:

“Emociones:	<i>Activo, diligente, muestra frustración.</i>
Meta:	<i>Logros personales, en ocasiones a expensas de la meta de grupo.</i>
Juzga a los demás por:	<i>El logro de resultados concretos.</i>
Influye en los demás mediante:	<i>La aceptación de responsabilidad por su propio trabajo.</i>
Su valor para la organización:	<i>Se propone y consigue resultados en áreas clave.</i>
Abusa de:	<i>Confianza en sí mismo, absorción en el trabajo.</i>
Bajo presión:	<i>Se frustra e impacienta con los demás, se convierte en una persona que “lo hace todo” en vez de ser alguien que delega.</i>

²⁶ Ibíd.

Teme: A quienes tienen niveles inferiores o competitivos de trabajo, que afectan los resultados.

Sería más eficaz si: Dejará de pensar en “esto o lo otro”, estableciera su prioridades con mayor claridad y aceptara enfoques alternativos, estuviera dispuesto a sacrificar los beneficios a corto plazo por otros a largo plazo.

La motivación del Patrón Realizador surge en gran parte de su interior y de metas personales muy profundas. Este compromiso previo con sus propias metas impide que acepte automáticamente las metas del grupo. Necesita combinar sus metas personales con las metas de la organización. Como siempre ha ejercido control sobre los aspectos más importantes de su vida, desarrolla a menudo un fuerte sentido de la responsabilidad.

Demuestra un profundo interés por su trabajo y un continuo e intenso afán por conseguir lo que se propone. Tiene una alta opinión de su trabajo y suele realizar las cosas por él mismo para asegurarse de que todo esté bien hecho. Valora el trabajo arduo y bajo presión “prefiere hacer” que delegar en otro. Cuando delega algo, suele volver a realizarlo si no satisface sus expectativas. Su premisa dice: “si tengo éxito, el mérito me corresponde, pero si fracaso, asumo la responsabilidad”.

Si el Realizador se comunica más con los demás dejaría de pensar en “esto o lo otro”, del “yo mismo lo tengo que hacer” o “quiero todo el crédito para mí”. Tal vez necesite ayuda para considerar otras propuestas y conseguir los resultados que desea. Sabe que funciona al máximo de su capacidad y espera un reconocimiento similar a su contribución, en ciertas organizaciones mediante ganancias elevadas y en otras con posiciones de mando”.²⁷

En los tres perfiles descritos se evidencia ventajas y desventajas, como en todos los demás. Sin embargo, basándonos en las cualidades que identificamos en el Marco teórico, propuestas por Adelina Manzano a considerar para la selección (compromiso, responsabilidad, implicación, actitud positiva, proactividad, adaptabilidad, interés, especialización en nuevas tecnologías, sinceridad y empatía) encontramos que los encuestados que manifiestan estos tres perfiles cumplirían con casi el máximo o el total de estas competencias.

Destaca de los dos primeros su inclinación por la atención y preocupación por las personas, que corresponde a una de las cualidades más cuestionadas por la sociedad para las subculturas. Asimismo, en el perfil especialista particularmente

²⁷ Ibíd

menciona la actitud adaptable a la autoridad, el cual es otra de las ideas contrarias a las que se maneja de estos grupos.

Asimismo se destacan las siguientes frases:

- Consejero: “no trata de imponer sus ideas a los demás”.
- Especialista: “Por su actitud moderada y controlada y por su comportamiento modesto, puede trabajar en armonía con diversos estilos de conducta”.
- Realizador: “El Realizador demuestra un profundo interés por su trabajo y un continuo e intenso afán por conseguir lo que se propone”.

Los tres patrones que no reflejaron ninguno de los test aplicados a los encuestados fueron:

a) Patrón orientado a resultados:

“Emociones:	<i>Una gran expresión verbal de la fuerza del ego; muestra un fuerte individualismo.</i>
Meta:	<i>Dominio e independencia. .</i>
Juzga a los demás por:	<i>Su capacidad para realizar las tareas con rapidez.</i>
Influye en los demás mediante:	<i>Su fuerza de carácter; su persistencia.</i>
Su valor para la organización:	<i>Sus acciones y actitud de “yo les muestro cómo”.</i>
Abusa de:	<i>La impaciencia; sentido competitivo de “ganar o perder”.</i>
Bajo presión	<i>Se vuelve criticón y se dedica a encontrar errores; se niega a trabajar en equipo; se excede en sus prerrogativas.</i>
Teme:	<i>Que otros se aprovechen de él; la lentitud, en especial en las actividades del trabajo; ser demasiado “blando” o “íntimo” con los demás.</i>

Sería más eficaz si

Verbalizara su proceso de razonamiento; buscara otros puntos de vista e ideas sobre sus objetivos al resolver problemas; su preocupación por los demás fuera más genuina; fuera más paciente y humilde.

El orientado a resultados muestra tal confianza en sí mismo que algunos lo interpretan como arrogancia. Busca sin descanso oportunidades que prueben y desarrollen sus capacidades para alcanzar resultados. A estas personas les gustan las tareas difíciles, situaciones competitivas, cometidos únicos y puestos "importantes". Aceptan la responsabilidad con un aire de "yo lo hago" y, cuando terminan, de "dije que yo lo podía hacer".

Tiende a evitar factores que lo restrinjan, como controles directos, detalles que le consuman tiempo y trabajos rutinarios. Enérgico y directo, este individuo puede tener dificultades con los demás. Por ser tan independiente, puede impacientarse cuando se ve involucrado en actividades de grupo. Aunque por lo general prefiere trabajar solo, logra persuadir a otros para que apoyen sus esfuerzos, en especial para completar actividades de rutina.

Es rápido de pensamiento y acción. Se impacienta con quienes son diferentes a él y los critica. Valora a aquellos que muestran destreza para obtener resultados. Son determinados y persistentes, incluso frente al antagonismo. Estas personas, si creen que es necesario, toman el mando de la situación, les corresponda o no. En su impulso tenaz en busca de resultados, pueden parecer ásperos y desatentos".²⁸

b) Patrón del investigador

"Emociones:

Desapasionado; autodisciplinado.

Meta:

El poder que generan la autoridad, la posición y los roles formales.

Juzga a los demás por:

El uso de la información objetiva.

Influye en los demás mediante:

Su determinación; su tenacidad.

Su valor para la organización:

Seguimiento concienzudo para realizar su trabajo en forma constante y persistente sea individual o en grupos pequeños.

Abusa de:

La franqueza; su desconfianza hacia los demás.

²⁸ Ibíd

Bajo presión:	<i>Tiende a interiorizar los conflictos; recuerda el mal que se le ha hecho.</i>
Teme:	<i>Involucrarse con las masas; vender ideas abstractas.</i>
Sería más eficaz si:	<i>Fuera más flexible; aceptara a los demás; si participara más con los demás.</i>

Objetivo y analítico, el investigador, está “enclavado en la realidad”. Por lo general reservado, sigue con calma y firmeza un camino independiente hacia la meta establecida. Tiene éxito en muchas cosas, no por su versatilidad sino por la tenaz determinación de llegar hasta el final. Busca un claro propósito o meta sobre el que puede desarrollar un plan ordenado y organizar sus acciones. Una vez embarcado en un proyecto, lucha con tenacidad por alcanzar sus objetivos. En ocasiones es necesario intervenir para que cambie de parecer. Puede ser visto por otros como terco y obstinado.

Se desempeña de maravilla en tareas de naturaleza técnica que le impliquen un reto, donde pueda usar e interpretar información real y sacar conclusiones. Responde a la lógica más que a la emoción. Al vender o comercializar una idea, puede lograr gran éxito si su producto es concreto.

Prefiere trabajar solo y no se interesa en agradar a los demás. Se le puede considerar sumamente directo, brusco y sin tacto. Al valorar su propia capacidad de pensamiento, el Investigador evalúa a los demás por su objetividad y lógica. Para mejorar la efectividad de sus relaciones con las personas necesita desarrollar una mayor comprensión de los demás, incluso de sus emociones”.²⁹

c) Patrón del resolutivo

“Emociones:	<i>Individualista en lo que se refiere a sus necesidades personales.</i>
Meta:	<i>Una nueva oportunidad; un nuevo reto.</i>
Juzga a los demás por:	<i>Su capacidad para alcanzar las normas establecidas por él mismo.</i>
Influye en los demás mediante:	<i>Las soluciones a los problemas; al proyectar una imagen de poder.</i>
Su valor para la organización:	<i>Acepta la responsabilidad, no dice “no es mi culpa”; ofrece formas nuevas e innovadoras de resolver problemas.</i>

²⁹ Ibíd.

Abusa de:	<i>Del control que ejerce sobre los demás en su afán de alcanzar sus propios resultados.</i>
Bajo presión:	<i>Se aparta cuando se tienen que hacer las cosas; se torna conflictivo cuando ve su individualidad amenazada o se le cierran las puertas al reto.</i>
Teme:	<i>Al aburrimiento; a la pérdida del control.</i>
Sería más eficaz si:	<i>Mostrará más paciencia, empatía; participara y colaborara con los demás; diera más seguimiento y atención a la importancia del control de calidad.</i>

El Resolutivo suele ser una persona fuertemente individualista que busca continuamente nuevos horizontes. Como es extremadamente autosuficiente e independiente de pensamiento y acción, prefiere encontrar sus propias soluciones. Relativamente libre de la influencia restrictiva del grupo, es capaz de eludir los convencionalismos y suele aportar soluciones innovadoras.

Aunque con bastante frecuencia tiende a ser directo y enérgico, el Resolutivo es asimismo astuto para manipular personas y situaciones. Sin embargo, cuando se requiere que coopere con otros en situaciones que limitan su individualidad, puede tornarse beligerante. Es sumamente persistente para conseguir los resultados que desea, y hace todo lo que está en sus manos para vencer los obstáculos que se le presentan. Además, sus expectativas respecto a los demás son altas y puede ser muy crítico cuando no se cumplen sus normas.

Le interesa mucho alcanzar sus propias metas, así como tener oportunidades de progreso y retos. Como su empeño se enfoca tanto en el resultado final, suele carecer de empatía y parecer indiferente a las personas. Podría decir algo como: “tómame una aspirina, yo estoy igual” o “no seas niño, ya se te pasará”³⁰.

Como se evidencia en la descripción de estos tres perfiles, tienen en común la individualidad e independencia y confrontación con ciertos aspectos que ejercen presión sobre ellos. Frases destacadas de los mismos, en comparación opuesta con los tres más altos de los encuestados son:

- Orientado a resultados: “tiende a evitar factores que lo restrinjan, como controles directos, detalles que le consuman tiempo y trabajos rutinarios”.

³⁰ *Ibíd.*

- Investigador: “prefiere trabajar solo y no se interesa en agradar a los demás”.
- Resolutivo: “fuertemente individualista”.

Estos aspectos de individualidad y oposición son unos de los más mencionados dentro del marco teórico al referir la opinión hacia las subculturas, que en relación al estilo de trabajo, según el test DISC 2.0, contradice la idea del vulgo. Vinculando esta información con la tabla de contingencia de edad y los grados académicos, nos percatamos también de la dedicación de los encuestados, que en su mayoría, hombres entre 18 y 25 años indican tener cursado diversificado y universitarios, contra 7 personas que únicamente tienen estudios básicos, lo que refuerza su compromiso y alineación a aspectos descritos en los perfiles identificados.

Encargados de selección de personal

Nos basamos en el método cualitativo a través de entrevista abierta a distintos profesionales de diversas organizaciones tanto del sector público como privado, específicamente del área de Recursos Humanos en el Departamento de Reclutamiento y/o Selección de Personal, para obtener su punto de vista de las personas que pertenecen a una subcultura a nivel del área de psico-industrial, laboral y social.

Se buscó establecer y obtener datos para poder analizar el criterio de estos profesionales en la selección de un trabajador para un determinado puesto, reforzando nuestra investigación y dándole un enfoque integral de los aspectos que la componen; tanto la población que pertenece a una subcultura como los profesionales del área de recursos humanos fueron vitales para el análisis de este estudio.

La entrevista compuesta por diez preguntas abiertas buscó indagar el criterio de los procesos y políticas de las empresas en materia de otorgar oportunidades de

trabajo a personas que tiene una tendencia diferente y particular en cuanto a sus gustos, distracciones ideologías y manera de vivir, por lo cual se identificaron aspectos focales y relevantes de la situación de oportunidades de trabajo para ellos y cómo se realiza un proceso de selección en las organizaciones.

A continuación se presenta la información recopilada de las entrevistas realizadas a estos especialistas, mediante un análisis e interpretación de las respuestas y/o puntos de vista que se obtuvieron.

La primera pregunta es “¿Cuál es su concepto sobre el proceso de selección de personal? Ante lo cual se recopilaron principalmente estas respuestas (dado que algunas respuestas tienen similitud se unificaron comentarios):

Tabla 27
¿Cuál es su concepto sobre el proceso de selección de personal?

Proceso de elegir a los mejores candidatos en base a un perfil de puesto.
Buscar talento adecuado en función de competencias considerado habilidades y conocimientos, aspectos personales y físicos.
Búsqueda de candidatos competentes.

Fuente: Elaboración propia con base en entrevista aplicada a 5 encargados de reclutamiento y selección de diversas empresas públicas y privadas.

Con las respuestas recopiladas en base a la integración de las mismas se puede mencionar que el proceso de selección de personal busca elegir a los mejores candidatos guiándose por un perfil de puesto, que tengan las competencias necesarias, habilidades, conocimientos y que llenen los requisitos de personalidad y físicos para ocuparlo. Por lo cual estos profesionales coinciden en sus respuestas ante lo que se busca en la selección de personal, que es básico pero de mucha relevancia para encontrar y retener el adecuado talento humano

con competencias necesarias para la organización a fin de cumplir con objetivos planteados.

La principal característica de este proceso, de acuerdo a los parámetros que se manejan (perfiles, evaluaciones, competencias, habilidades, conocimientos, etc.) es la búsqueda de la suma objetividad.

La segunda pregunta es “¿Para usted, cuáles son los aspectos más importantes a indagar en la entrevista laboral?”, siendo los de mayor relevancia:

Tabla 28
¿Para usted, cuáles son los aspectos más importantes a indagar en la entrevista laboral?

Personalidad
Adaptación al tipo de trabajo
Resultados de test psicométricos
Objetivos o metas
Trayectoria laboral / académica
Conocimientos / valores
Conocimiento sobre la empresa o institución
Estabilidad laboral /pretensión salarial
Historia familia
Desenvolvimiento en la entrevista
Evaluación de competencias necesarias para el puesto
Gustos personales

Fuente: Elaboración propia con base en entrevista aplicada a 5 encargados de reclutamiento y selección de diversas empresas públicas y privadas.

Es evidente que cada empresa tanto pública como privada maneja distintos aspectos que son relevantes a indagar para conocer a un candidato y determinar

si sigue o no en el proceso de selección, tales puntos se enfocan en conocer de manera integral a la persona.

Estos criterios mencionados por los profesionales entrevistados son importantes porque evidencian que buscan la mayor objetividad en el proceso de selección investigando aspectos válidos y con total justificación de la persona en todas las áreas de su vida, pero principalmente en lo profesional es decir su preparación y experiencia, que demuestren que quieren, pueden y saben lo indicado para obtener el empleo; es decir no aspectos que arraiguen en algún tipo de discriminación o mala intención de afectar a algún candidato.

En base a las respuestas manifestadas, la entrevista va más allá de identificar los gustos o ideales personales, aunque en la actualidad se está sesgando la investigación a conocer a la persona de forma muy particular es decir a través de sus comportamientos en redes sociales, su lenguaje corporal, etcétera.

La tercera pregunta “¿Cuáles son los procedimientos y políticas para seleccionar candidatos?”, los aspectos destacados fueron:

Tabla 29
¿Cuáles son los procedimientos y políticas para seleccionar candidatos?

RESPUESTA	ORGANIZACIÓN PUBLICA / PRIVADA
Que llenen los requisitos que solicita el perfil de puesto y un adecuado coeficiente intelectual (CI) (Cumplimiento de normas de calidad).	Pública
Se seleccionan funcionarios públicos (altos puestos) en base a perfil por competencias y experiencia y los servidores técnicos y operativos se eligen desde carreras	Pública

de diversificado y un grado de experiencia en el área pública.	
Se coloca un anuncio en prensa, luego la solicitud de empleo, dejan su papelería, se analiza la curricula, se entrevista, selección de los mejores calificados y se realiza propuesta de contratación.	Privada
Se ve si la persona cumple con el perfil del puesto a través de su CV y luego pasa a la entrevista para verificar sus habilidades, se le solicita su papelería, situación legal y cartas que amparen su experiencia.	Privada
Se hace la requisición de personal, perfil de puesto (que cumpla), realizar pruebas psicométricas, entrevista telefónica inicial, segunda entrevista vivencial, assesment center y contratación.	Privada

Fuente: Elaboración propia con base en entrevista aplicada a 5 encargados de reclutamiento y selección de diversas empresas públicas y privadas.

Como se puede observar en las respuestas ambos tipos de empresas públicas y privadas manejan distintos procedimientos para seleccionar a la persona idónea para un puesto determinado de trabajo, sin embargo se observa un punto clave para contratar a alguien aun cuando los procesos y políticas sean totalmente diferentes.

Es claro determinar que actualmente se busca personal con preparación académica, experiencia laboral, habilidades, conocimientos y aptitudes necesarias y competencias específicas para ocupar un trabajo, que según la información obtenida va más allá de un aspecto físico o cultural, cuyo énfasis radicó en llenar los requisitos solicitados por el perfil de puesto, de lo contrario

sencillamente no se podrá tomar en cuenta al candidato, he aquí el punto clave de la selección.

Según refirieron los profesionales, es pertinente como primer paso la evaluación de la “hoja de vida” o “CV” ya que es la carta de presentación de toda persona al momento de solicitar empleo, que refleja para los psicólogos industriales muchos aspectos del solicitante desde su personalidad hasta diversas habilidades como la ortografía y demás.

Por otro lado cuando se presenta la última etapa de selección, es decir la elección final del candidato para ocupar una plaza, se manejan distintas técnicas tal es el caso de una respuesta de los profesionales entrevistados, donde utilizan la herramienta del “Assesment Center” que evalúa secciones y competencias de los candidatos para determinar si opta o no al puesto, a través de una actividad vivencial relacionada al trabajo, lo cual coloca en una prueba situacional al candidato para identificar actitudes futuras, permitiendo la mayor objetividad del caso.

En relación a la cuarta pregunta indica “¿Cuáles son los criterios que toma en cuenta en el candidato desde el momento en el que se presenta a la primera entrevista, aspectos físicos, de actitud, etc.?”, siendo los criterios más importantes para estos especialistas los siguientes:

Tabla 30
¿Cuáles son los criterios que toma en cuenta en el candidato desde el momento en el que se presenta a la primera entrevista, aspectos físicos, de actitud, etc.?

Depende del tipo de perfil que se busque, a nivel general seria puntualidad, vestuario, hábitos de higiene, actitud y facilidad de comunicarse.
Presentación personal y sinceridad.
Higiene personal acorde al puesto.

Actitud - disponibilidad.
Uso de aplicaciones para detectar la sinceridad del entrevistado.
Debido a que la empresa es agrícola, aspecto físico no indispensable, sin embargo se considera la temperatura del candidato a través de diversas técnicas.

Fuente: Elaboración propia con base en entrevista aplicada a 5 encargados de reclutamiento y selección de diversas empresas públicas y privadas.

Existen las creencias en la sociedad que a nivel laboral, para obtener un empleo en nuestra cultura la persona debe cumplir con ciertos rasgos físicos, sociales y también culturales, es por ello que esta pregunta es vital en el estudio que realizamos, particularmente la connotación que enlaza con los criterios que tanto empresas públicas como privadas toman en cuenta al momento de conocer a un candidato, dejando claro que nuestros entrevistados coinciden en que debe haber una adecuada higiene personal básica así como una buena presentación lo cual es totalmente válido y necesario para ser tomado en cuenta en la opción de una oportunidad laboral.

Sin embargo las respuestas que obtuvimos evidencian que las organizaciones esperan a cierto tipo de candidato en cuanto a presentación y preparación por el giro del negocio y el tipo de puestos que poseen dentro de la misma, es decir que se espera una presentación diferente del personal operativo que del personal administrativo por ejemplo, ya que el primero se podría decir que son personas académicamente entre nivel primario, básico y en poco porcentaje nivel diversificado, mientras el personal administrativo con estudios de diversificado y en su mayoría con preparación universitaria, lo cual muestra la realidad en muchas organización a nivel del área de recursos humanos, para ello cabe destacar el comentario: “debido a que la empresa es agrícola, el aspecto físico no indispensable”.

Vale hacer mención que un aspecto clave vital en esa primera impresión que todo solicitante le da al entrevistador o seleccionador son sus habilidades de comunicación tanto verbal como en su lenguaje corporal, en donde la importancia y seguridad que demuestre en la entrevista es un punto clave para ser tomado en cuenta es por ello que la actitud y preparación con la que se llegue a dicho proceso, deja la puerta abierta a una oportunidad.

La quinta pregunta “¿Cuál sería su definición sobre subcultura?”, las respuestas mencionadas por los entrevistados fueron:

Tabla 31
¿Cuál sería su definición sobre subcultura?

Grupos de personas con intereses particulares y que tienen un mismo fin.
Es una estigmatización a personas, es la clasificación que se les da a las personas.
Tendencias que las generaciones adquieren.
Es una segunda cultura o una división o segmento de cultura.
Se basa en creencias, religión, aspectos en general que se crean en las personas.

Fuente: Elaboración propia con base en entrevista aplicada a 5 encargados de reclutamiento y selección de diversas empresas públicas y privadas.

Si bien las subculturas en las bibliografías encontradas mencionan que son culturas juveniles, “siendo un espacio donde las experiencias sociales de los jóvenes son expresadas colectivamente mediante la construcción de estilos de vida distintos, especialmente en los tiempos libre, queriendo encontrar su

autonomía”³¹; empero para nuestros entrevistados son un grupo de personas con intereses distintos y muy particulares a los demás.

Es importante mencionar que los profesionales entrevistados tiene claro que estos grupos existen y tienen identidad y estilos de vida diferentes a otros o bien dentro del proceso, diferentes a los demás candidatos, y que en la selección pueden identificarlos e interactuar con ellos. Además mencionan o la mayoría está de acuerdo en que es una clasificación que la sociedad otorga viéndolos como diferentes o fuera de lo común.

La interrogante sexta indicó “¿Cuál es su opinión de las personas que pertenecen a una subcultura?”, las opiniones dadas son:

Tabla 32
¿Cuál es su opinión de las personas que pertenecen a una subcultura?

Respeto su manera de vivir, de pensar y sus costumbres es su vida.
Todos tenemos necesidad de pertenecer a algo, buscamos la más adecuada a nuestras necesidades físicas y emocionales.
Es una alienación la mayoría son auténticos es su identidad, otros lo hacen por moda.
Se debe respetar las creencias de las otras personas.
Respeto a cada quien por lo que profesa.

Fuente: Elaboración propia con base en entrevista aplicada a 5 encargados de reclutamiento y selección de diversas empresas públicas y privadas.

Las respuestas ante un determinado tema siempre serán distintas en cada persona, en el estudio que realizamos buscamos la mayor objetividad y sinceridad de nuestros entrevistados hacia las personas que pertenecen a una subcultura, es claro que cada uno de los profesionales tienen opiniones diversas,

³¹ Galeón, Testimonio Anónimo, SUBCULTURAS. [en línea] [Fecha de consulta: 11 de diciembre de 2016] Disponible en: <http://heidypao.galeon.com/>

las cuales en su mayoría respetan los gustos, ideales y todo lo que a estas personas se refieren como un grupo que tienen un estilo de recrearse y de identidad propio.

También manifiestan que no afecta en un proceso de selección el que pertenezcan a una subcultura, ya que como bien comentan es su manera de vivir y de sentirse parte de algo, y que en su gran mayoría lo hacen por gusto, pero también manifiestan que un porcentaje de ellos lo realizan por estar a la moda y no como parte de su identidad.

Estos profesionales dejan claro en sus definiciones que no tienen prejuicios ante tales personas lo cual es un buen indicador al no sentir rechazo por sus intereses y aficiones y lo cual indica que no sería un factor a tomar en cuenta al ser o no seleccionados para ocupar un puesto, sino más bien sus conocimientos y habilidades que haga valer que una persona esté apta y calificada.

La séptima pregunta refiere “¿Aceptaría usted después de un proceso de selección a una persona que pertenece a una subcultura?”, las respuestas obtenidas de estas preguntas fueron las siguientes:

Tabla 33
¿Aceptaría usted después de un proceso de selección a una persona que pertenece a una subcultura?

Sí, sus gustos, no demuestran sus competencias, solamente deben respetar las políticas de la institución para cuidar la imagen de la misma, por ejemplo si tienen tatuajes deben cubrirselos y en los hombres el uso de pelo largo debe hacerse un recorte por políticas generales.
Sí, pero dependerá si cumple con los requisitos, habilidades, competencias y conocimientos.
Sí, las personas se merecen respeto. Pertenecer a un grupo no te hace mejor o peor persona.

Sí, no puedo discriminar a alguien por tener un pensamiento diferente, siempre y cuando su subcultura no sea algo que promueva hacer daño, de allí no veo por qué no se le pueda tomar en cuenta.

Sí, dependiendo del tipo de puesto, aunque cuando la decisión depende del jefe inmediato pueden darse otras opiniones, pero en cuanto dependa de mí seleccionar no tengo ningún problema.

Fuente: Elaboración propia con base en entrevista aplicada a 5 encargados de reclutamiento y selección de diversas empresas públicas y privadas.

El proceso de selección, según las respuestas de los encargados y el respaldo que da la teoría sobre tales temas, es buscar al talento con las mejores competencias que cumpla con el perfil buscado, respetando este criterio los entrevistados en su mayoría dejan claro en sus respuestas que para ellos no importa si son de alguna subcultura o si tienen gustos por actividades particulares y que no por ello se perderá la objetividad de que pueda aplicar a un puesto de trabajo.

Sin embargo también dejan claro que no deben romper o ir contra las normas y políticas establecidas por la organización tal es el caso de un tatuaje o vestimenta diferente, esta persona deberá respetar las normas por el bien de la imagen de la empresa ya que eso es a nivel global, máxime cuando es una empresa que se dedique al servicio, aun eso signifique para el candidato dejar a un lado su identidad por tener que cambiar algunos aspectos, ya que para la sociedad existe cierto tipo de estereotipo de trabajador y que de cierta manera les incomoda ver a alguien distinto.

En relación octava pregunta “¿En qué tipo de puestos ubicaría a una persona que pertenece a alguna subcultura?”, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Tabla 34
¿En qué tipo de puestos ubicaría a una persona que pertenece a alguna subcultura?

TIPO DE PUESTO	¿POR QUÉ?
Ejecutivos	-----
Administrativos	-----
Producción	-----
Call Center	<ul style="list-style-type: none"> • Aceptan a cualquiera
En base a competencias necesarias	<ul style="list-style-type: none"> • Porque hay que revisar si encaja en el perfil que se busca. • Dependerá del puesto que se busque y no dependerá del aspecto físico. • Me fijo en su preparación. • Si cumple con el perfil no importa su subcultura.

Fuente: Elaboración propia con base en entrevista aplicada a 5 encargados de reclutamiento y selección de diversas empresas públicas y privadas.

Es vital esta pregunta ya que existe el prototipo que la mayoría de las personas que pertenecen a una subcultura trabajan en call center tanto en español como en inglés debido a que este tipo de trabajo no exige el contacto con el público, porque la gran mayoría de organizaciones cuida su imagen institucional. Una persona comentó que en los call center (aceptan a cualquiera) respuesta que ampara la idea que maneja la sociedad, ya que se considera que este tipo de empresas son más abiertas a otorgar oportunidades y sus políticas son más flexibles.

Por otro lado todos los entrevistados mencionaron que ubicarían a una persona en un puesto en base a las competencias y preparación que el perfil exige y no

la clasificarían por su identidad o esencia que sin duda las habilidades que desarrolle una persona profesionalmente le dará la oportunidad de tener un empleo en el mundo laboral.

La novena pregunta: “Al entrevistar una persona con ideales, vestimenta, creencias y estilo diferente. ¿Cómo actúa ante estas personas?”, a continuación mostramos las opiniones recopiladas:

Tabla 35
¿Cómo actúa ante estas personas?

Normal, no tengo ningún problema.
Normal, como con cualquier otra persona.
Normal, debe de existir igualdad y respeto.
Normal, me gusta preguntar cuáles son sus creencias, vestimenta y demás, las personas deben tener una razón para tener ciertos ideales y debes preguntar para así conocer antes de dar un juicio.
Actuó igual con todos, que la persona se sienta cómoda, lamentablemente en el país es bien dado el dejarse llevar por la apariencia.

Fuente: Elaboración propia con base en entrevista aplicada a 5 encargados de reclutamiento y selección de diversas empresas públicas y privadas.

Las respuestas obtenidas son todas positivas ya que no refleja algún tipo de prejuicios en los comentarios de estos profesionales, aunque es justo decir que son pocos entrevistados para dar un panorama de la realidad sobre cómo se percibe a los miembros de subculturas

Los profesionales indicaron que actúan con normalidad ante cualquier persona sin importar sus intereses y demás aspectos y que se les debe dar respeto a la por el hecho de ser persona, así también que para pensar algo sobre alguien, es pertinente conocer las razones por las cuales tiene tales gustos o preferencias,

es por ello que resulta indispensable en la entrevista indagar sobre sus pasatiempos y actividades para conocer integralmente al candidato y sin duda que él se sienta cómodo en la entrevista, estableciendo el rapport que es fundamental para hacer una doble vía de respeto y que el proceso se cumpla con total objetividad.

La última pregunta es de carácter situacional: ¿Qué pasaría si una persona que pertenece a una subcultura llena los requisitos óptimos para un puesto y se le rechaza por su apariencia física y por no encajar en la “cultura general?”, los comentarios más relevantes obtenidos son los siguientes:

Tabla 36
¿Qué pasaría si una persona que pertenece a una subcultura llena los requisitos óptimos para un puesto y se le rechaza por su apariencia física y por no encajar en la “cultura general”?

No estoy de acuerdo, porque no se juzga o no se da trabajo a alguien por esas condiciones, sin embargo sí se le da el empleo debe respetar los códigos internos.
Si tienen las competencias requeridas debe dársele la oportunidad a menos que el puesto requiera de algo específico, por ejemplo gerentes o abogados que manejen su criterio del uso de tacuche.
No está bien ese hecho, pero varía por el tipo de trabajo y el giro de la empresa.
No es una razón válida para rechazar a una persona, pero así como respeto a las personas por pensar diferente debo respetar la de los demás por si piensan en no darle un trabajo porque no es lo que necesitan.
Es una situación triste, no darle la oportunidad a alguien por el hecho de la apariencia.

Fuente: Elaboración propia con base en entrevista aplicada a 5 encargados de reclutamiento y selección de diversas empresas públicas y privadas.

Las respuestas de los entrevistados son muy diversas ante la situación planteada, a nivel general no están de acuerdo con este tipo de hechos, sin embargo dejan claro que este tipo de sucesos son reales y depende de las políticas de cada organización y específicamente del área de recursos humanos, siendo una decisión que se basa en los códigos internos de trabajo o el tipo de actividades que realizaría el contratado, ya que para altos puestos no es “aceptable” una persona con gustos e intereses diferentes, es decir pelo largo, vestimenta distinta, tatuajes y demás.

Es evidente que las organizaciones según su giro de negocio, buscan cuidar su imagen lo cual es válido, aunque contradictorio cuando mencionan que el interés primordial son las competencias y preparación de la persona, por lo que no debería de existir ese temor de contratar aquellos, cuya apariencia y gustos sean diferentes a la mayoría.

Procuraduría de los Derechos Humanos

Se tuvo la oportunidad de entrevistar a Abner Paredes quien es Defensor de la Juventud de la Procuraduría de los Derechos Humanos, encargado de reconocer a los jóvenes como sujetos de derechos y capaces de ejercerlos responsablemente, así como también impulsar aquellas políticas y prácticas cotidianas que hagan posible el respeto a la juventud y su realización plena, previniendo así la vulnerabilidad de sus derechos.

Es por ello que al tener contacto con Abner se evidenció un tercer punto de vista importante de lo que se observó principalmente en el Festival de la Juventud, que fue el evento que permitió relacionarnos con personas de subculturas y poder así aplicar las encuestas con esta población, además de contar con la valiosa participación del Defensor de la Juventud.

La entrevista compuesta por 9 preguntas abiertas buscó evidenciar aspectos desde la función del Defensor de la Juventud, el apoyo que se le brinda al

Festival de la Juventud y la visión que se tienen sobre las subculturas y sus oportunidades de empleo.

El primer eje indagado es en relación a la función de la PDH en el Festival de la Juventud:

Pregunta no. 1

Tabla 37
Apoyo que brinda la PDH al Festival de la Juventud

¿Cuál es el tipo de apoyo que brinda la PDH en el Festival de la Juventud?
“Son 3 años apoyando al festival de la juventud, coordinados con 3 instituciones promoviendo artes alternativas, Arter`s crew, Trasciende y Chevara apoyando los derechos para promover la prevención de la violencia a través del arte y actuar ante las problemáticas.”

Fuente: Elaboración propia con base en entrevista aplicada al Defensor de la Juventud, Abner Paredes.

Pregunta no. 2

Tabla 38
Objetivos de apoyar el festival

¿Cuáles son los objetivos de apoyar al festival de la juventud?
<ul style="list-style-type: none">• Actuar ante las problemáticas de violencia por medio del arte.• Dar un espacio a los jóvenes para que desarrollen su arte.

Fuente: Elaboración propia con base en entrevista aplicada al Defensor de la Juventud, Abner Paredes.

Pregunta no. 3

Tabla 39
Apoyo a otras actividades juveniles

¿La PDH promueve o apoya más actividades para los jóvenes que practican estos deportes extremos o artes?
--

“Como defensor de la juventud o procurador solamente se le da seguimiento a denuncias si es que existen y se apoyan políticas a favor de la juventud y prevención de violencia, para así poder también sensibilizar a la población de los derechos de los jóvenes y dar un informe anual al gobierno sobre la situación de la juventud en el país. Es importante mencionar que la defensoría de la juventud cuenta con área de promoción y educación de derechos humanos con instituciones educativas pero no enfocado a jóvenes que se reúnen en la calle a practicar su arte.”

Fuente: Elaboración propia con base en entrevista aplicada al Defensor de la Juventud, Abner Paredes.

Pregunta no. 4

Tabla 40 Beneficio del Festival de la Juventud

¿En qué cree que beneficia el Festival de la Juventud a las personas que asisten al mismo?

“Se cambian los prejuicios de la sociedad ante estas artes alternativas, ya que son relacionadas a jóvenes que son vagos, existe ese imaginario social ante la expresión de estas artes, se critica por el pelo o rastas, tipo de música, su vestimenta. Por ende ante la identidad de estos jóvenes y a través de esto ellos puedan mostrar sus artes y cambiar esos prejuicios, ya que esta actividad es una herramienta para promover los derechos de los jóvenes y así con el fin de acercar a los medios de comunicación de llevar ante la sociedad noticias positivas de la juventud.”

Fuente: Elaboración propia con base en entrevista aplicada al Defensor de la Juventud, Abner Paredes.

La PDH con la ejecución de Abner Paredes y su equipo de trabajo, como bien menciona lleva 3 años apoyando al Festival de la Juventud, para a través de las artes alternativas combatir la violencia que se adueña cada vez más de los

jóvenes, por medio del uso de los espacios públicos para prácticas de deportes extremos y otros estilos de recreación que sin duda forman la identidad de estas personas, haciendo valer los derechos de estas personas y que su arte no representa una amenaza sino simplemente un estilo de vida.

Es importante indicar que aunque hay organizaciones o grupos donde se reúnen personas que se identifican con alguna subcultura, por mencionar algunas como Trasciende, Arter's Crew y La Bodega, estas organizaciones se reúnen cada cierto tiempo para fomentar e impulsar su arte, de lo contrario la mayor parte del tiempo están aglomerados en distintas zonas de la ciudad. Y como menciona Abner no hay algunas acciones que apoyen de forma continua la identidad de estas personas, debido a que la sociedad aún tiene prejuicios ante tales prácticas "diferentes" a las comunes, es por ello que ve relevante que el Festival de la Juventud se lleve a cabo para acercar a la población y evidencia que solamente es una forma de expresión y de pertenencia.

El segundo eje, visión sobre las subculturas, implica lo siguiente:

Pregunta no.5

Tabla 41
Opinión sobre las subculturas

¿Cuál es su opinión sobre las subculturas en la sociedad guatemalteca?
“Es un tema de identidad y respetar los derechos de todo ciudadano, pero el Estado promueve acciones negativas ante los jóvenes, por ejemplo: la policía muchas veces agrede a estos jóvenes por su forma de vestir y otras cosas. La PDH busca reconocer estas identidades culturales y es necesario darles ese respaldo siempre y cuando no estén al margen o se salgan de los lineamientos de la ley.”

Fuente: Elaboración propia con base en entrevista aplicada al Defensor de la Juventud, Abner Paredes.

Pregunta no. 6

Tabla 42
Prejuicios hacia los miembros de subculturas

¿Cree usted que en la sociedad guatemalteca se manejan prejuicios ante las personas que pertenecen a alguna subcultura y si existen cuales cree que sean estos prejuicios?
“Pienso que la sociedad estigmatiza a los jóvenes para que pierdan su identidad, es decir “me tendré que cortar el pelo”, para no ser mal visto y así poder encasillar y ser parte de la sociedad.”

Fuente: Elaboración propia con base en entrevista aplicada al Defensor de la Juventud, Abner Paredes.

La visión ante las subculturas por parte de Abner en base a sus funciones y experiencias dentro de la PDH y como Defensor de la Juventud guatemalteca es que brindan identidad, permite sentirse parte de un grupo, de tener con quien compartir gustos y creencias; sin embargo también refiere que lamentablemente el Gobierno no actúa ante las problemáticas de violencia que tiene muchas ramas y direcciones, una de ellas es el poco apoyo que se le brinda a estas artes alternativas a través de la creación de espacios que promocionen el crecimiento de estos jóvenes, que no sean mal vistos ante la sociedad.

Abner comenta que también los miembros de subculturas deben demostrar que respetan las normas sociales, que su arte es su estilo de vida pero que también respetan el de los demás, para mejorar la convivencia en la sociedad y sin duda mejores oportunidades para estas personas a todo nivel, pero específicamente a nivel laboral, sin tener que dejar su identidad por un lado.

El último eje evaluado con Abner consiste en las oportunidades de trabajo para las personas que pertenecen a una subcultura:

Pregunta no. 7

Tabla 43
Oportunidades de trabajo para miembros de subculturas

¿Cómo ve las oportunidades de trabajo de las personas que pertenecen a una subcultura?
“No hay denuncias por cuestión laboral en esta institución, los jóvenes no tienen ese nivel de consciencia de que se les está violando sus derechos, pero no hay duda de que existen irregularidades durante un proceso para dar un empleo, ya que muchas empresas realizan pruebas médicas para obtener cierta información de las personas, tatuajes si hay un embarazo entre otros lo cual no debería de realizarse con ese objetivo, también existen empresas que aceptan a tales personas pero en áreas donde no exista el contacto con el cliente, es decir donde estén ocultos al públicos, la sociedad tiene miedo a lo que es diferente en vez de aceptar a estas personas por su identidad, hay prejuicios y por ende no dejan participar a los jóvenes, que poseen talento y habilidades para un puesto de trabajo.”

Fuente: Elaboración propia con base en entrevista aplicada al Defensor de la Juventud, Abner Paredes.

Pregunta no. 8

Tabla 44
Contratación de miembros de subculturas

Cree que las empresas guatemaltecas contratan o no a una persona, en este caso por su apariencia, ideales, etc. Es decir por pertenecer a una subcultura:
“Yo les llamaría más que todo culturas alternativas, pienso que hay irregularidades ya que el candidato puede ser apto pero el proceso se cae en base al examen médico, lo cual por sus intenciones cae una ilegalidad ya que atenta contra la identidad de la persona, y es por ello que en estos jóvenes la

sociedad hace que perdamos nuestra identidad y forma de vivir para poder tener un empleo.”

Fuente: Elaboración propia con base en entrevista aplicada al Defensor de la Juventud, Abner Paredes.

Con respecto a las oportunidades de trabajo para estas personas, Abner menciona algo muy importante y es que si en caso existieran anomalías en cualquier empresa, con lo que a el proceso de selección de personal se refiere no hay denuncias con las cuales la PDH pueda verificar que no se estén violando los derechos de estas personas, ya que muchos no son conscientes de sus propios derechos y se mantienen al margen de conocerlos y de hacerse responsable de hacerlos valer para su beneficio, más allá de todo eso quienes poseen talento, habilidades y competencias para desarrollarse y crecer laboralmente debe darse la oportunidad para el beneficio de los suyos y la sociedad guatemalteca, que por ende ayude al desarrollo de los jóvenes en el país.

En relación a la siguiente pregunta se incluyó en este análisis con la intención de conocer el punto de vista del entrevistador y lo importante que son este tipo de investigaciones para actuar ante ello:

Pregunta no. 9

Tabla 45
Opinión sobre investigaciones de subculturas

¿Qué opina de que se realicen este tipo de investigaciones?
“El observatorio de los derechos de la juventud, surge o se crea por la falta de información de datos relaciones a identidades culturales y el acceso a oportunidades de trabajo o desarrollo, en lo cual el observatorio busca promover en las universidades que se generen este tipo de estudios que den respuesta a los fenómenos.

Estos estudios dan la oportunidad de tener fundamentos para promover más los derechos y mostrar una realidad, y demostrar que la poca inclusión de estas personas, incrementa la violencia.”

Fuente: Elaboración propia con base en entrevista aplicada al Defensor de la Juventud, Abner Paredes.

3.3 Análisis General

La investigación “Paradigmas en el proceso de selección de personal ante las subculturas” consideró inicialmente dos perspectivas, sin embargo durante el desarrollo de la misma, se tuvo la oportunidad de relacionarnos con el defensor de la juventud de la Procuraduría de los Derechos Humanos, Abner Paredes, quien manifestó que los miembros de subculturas presentan inconvenientes durante el proceso de selección para optar a un trabajo, lo que evidencia que existe un fenómeno que necesita ser analizado, para tomar así medidas que promuevan el desarrollo laboral de un sector de los guatemaltecos.

Partiendo de esta aportación por un involucrado directo del tema, es de relevancia los resultados obtenidos, los cuales se describieron en el apartado anterior. Empero la integración de la información, resulta de mayor trascendencia ya que busca la objetividad e imparcialidad de la investigación, además de evidenciar la realidad, cuyo paradigma no se ha abordado con la importancia que amerita, manifestado en la respuesta brindada por el Defensor de la Juventud en la pregunta nueve de la encuesta, donde cita que deben realizarse más estudios con este enfoque, debido a que existe una falta de conocimiento respecto a las subculturas, que provoca un hermetismo en cuanto al fenómeno indagado en este estudio.

Paredes refiere particularmente que no hay denuncias con respecto al proceso de reclutamiento y selección de los miembros de subculturas, sin embargo es consciente que se manifiestan situaciones que se deben indagar.

Es por ello que los puntos clave que se buscaba en la investigación están divididos en tres ejes: percepción de las subculturas, percepción del proceso de selección y el estilo de trabajo que engloba las competencias de los candidatos.

Perspectiva de las subculturas

En el desarrollo teórico de la investigación se describe que la diversidad cultural radica en un mecanismo de adaptación por parte del hombre, aprovechando los recursos que tienen a su disposición con la finalidad de sentirse participes o que pertenecen a algo, siendo este factor algo imprescindible para la supervivencia. Esto demuestra que no necesariamente se debe optar a una sola versión de cultura, sino que depende de la integración cognitivo - emocional que maneje el individuo.

En este caso, cuál es la idea que manejan los miembros de subculturas y su pertenencia a la misma. Para identificar su percepción, en la encuesta se evaluó su identificación cuya respuesta les permitía elegir entre:

- Música
- Vestimenta
- Ideología
- Todas

Los resultados reflejados indican que la muestra encuestada manifiesta sentirse identificados por la música, con la aceptación de 21 personas, seguida por la variable de todas, dejando a tercer y cuarto lugar las opciones de ideología y vestimenta respectivamente. De las opciones presentadas se entendería como fuente original la opción de ideología puesto que para los miembros de subculturas las mismas representan una manera de vivir, sin embargo que lo sobresaliente sea música casi sobre un 50% de ideología refleja que los hombres encuestados pueden sentir solamente atracción por las actividades que realizan dentro de la subcultura, más que por su significado de existencia.

Sería interesante realizar un estudio de trazabilidad para indagar cuantos de los encuestados aún tienen este estilo vivencial en años posteriores, ya que la tendencia de la muestra es menor a 25 años y su respuesta anterior permite inferir que o bien es el inicio de su participación a este tipo de vida, o únicamente es por moda su inclinación a las mismas.

Sin embargo, cuestionando la percepción que tienen de pertenencia a una subcultura y el valor que les agrega esto, los encuestados reflejaron que básicamente es por:

- Compañerismo
- Recreación sana – Convivencia
- Apoyo
- Identidad - Libertad
- Pertenencia

Los primeros dos puntos podrían tomarse como parte de un moda o pasatiempo, sin embargo los demás están inclinados a una identidad y satisfacción de la necesidad de pertenencia o afiliación que menciona Maslow, la cual está relacionada con participación, asociación y aceptación que pueda tener un individuo dentro de un grupo, lo que hace un todo de las respuestas cualitativas obtenidas.

No podemos determinar con una encuesta si el estilo de vida de la muestra es particularmente por creencia existencial a la subcultura, sin embargo se evidencia que les permite ser partícipes de un grupo cuyos pares les brindan aceptación y comodidad en su estilo de vida.

Por otro lado para la búsqueda de paradigmas ante nuestro objeto de estudio es importante conocer el punto de vista que dieron los profesionales de la selección de personal sobre la existencia de las personas que su identidad se basa en pertenecer a alguna subcultura, partiendo de que estas son “un grupo de

personas con un total de conductas y creencias propias que se diferencian de la cultura dominante de la que forman parte en sociedad”³².

Los cinco especialistas que nos apoyaron en la investigación consideran que son grupos de persona mayormente jóvenes en sus inicios y que durante toda su vida se sienten parte de algo en base a sus creencias y preferencias, ya que su estilo de vida es diferente al de la sociedad en general, y gran porcentaje de sus miembros encuentran en ello una identidad personal que los define a través de costumbres específicas que los hace relacionarse con otras personas que tienen las mismas aficiones; se menciona que un gran porcentaje de estas personas encuentran en estas culturas alternativas a su identidad, ya que también hay otro porcentaje mínimo, como bien lo menciona uno de los entrevistados que lo hacen por “moda” y lo dejan al cierto tiempo.

Ya que existe esa necesidad de pertenecer a algo como bien mencionaba una de nuestras entrevistas, es por ello que las subculturas son estilos de vida diferente a los que la sociedad está acostumbrada, partiendo de ello estos profesionales coinciden en que la misma sociedad estigmatiza a estas personas por ser distintas y las clasifica por su forma de vivir, pero que sin duda simplemente es su forma de pensar, sentir y expresarse los cuales los hacen únicos y no por ello menos valiosos, por lo que reconocen que se debe respetar la vida y decisiones de estos miembros, pues es la manera en la que se sienten bien y logran desarrollarse en base a sus acciones y creencias como personas y buscar mejores oportunidades a todo nivel.

Integrando ambas opciones se percibe que evidentemente existen miembros de subculturas cuya afinidad a las mismas solo es por moda o superficial, empero también los hay de los que sienten una vinculación directa y existencial para con su identidad. Independiente de la opción por la que opten los miembros de

³² ECURED, Conocimientos con todo y para todos, La Cultura, [en línea] 2009-2017 [Fecha de consulta: 11 de diciembre de 2016] Disponible en: <https://www.ecured.cu/Cultura>

subculturas tanto los profesionales de selección como los pertenecientes a las mismas reflejan que les provee de un sentido de pertenencia y adaptación e incluso alejándolos de situaciones delictivas, cuya percepción no coincide con la del vulgo.

Partiendo de ello, los profesionales de selección reconocen la importancia de la individualidad que caracteriza a estos miembros, respetando y comprendiendo que su estilo de vida se desarrolle diferente a lo hegemónico social.

Perspectiva del proceso de selección

Pensar en la percepción que tienen los miembros de subculturas respecto al proceso de selección implica una serie de acontecimientos que van desde un antes, durante y después del mismo. En el estudio que realizamos tratamos de abordar todos estos aspectos.

Para ser más precisos de la trazabilidad mencionada, inicia desde antes de buscar un trabajo con la idea preconcebida que manejan los candidatos independiente de sus creencias e ideologías. Pero en el caso de las personas cuya vida diaria es diferente en vestimenta, pensamientos, actitudes, gustos, etcétera, de la hegemonía social; la situación se torna más complicada, puesto que las empresas buscan que la identidad de su institución se mantenga en un rating alto a través de tener lo que llama la atención positiva para sus clientes y es allí donde empieza el dilema de las subculturas previo al desarrollo del proceso de selección.

Una de las preguntas de la encuesta busca evidenciar la percepción antes de que el candidato vaya al proceso de selección. En esta se cuestiona si el candidato viste de manera formal para la misma, esto debido a que como psicólogos sabemos que la vestimenta es una expresión o disfraz de nuestra psique y la decisión que vestir representa consiste en el primer enfrentamiento de las subculturas ante la sociedad, mostrar o no lo que piensan o sienten.

Los datos recabados refirieron un 50% de encuestados que vestían de manera formal versus el 50% que evidenció lo contrario, sin embargo lo que destaca no es este resultado cuantitativo que parece irrelevante, lo importante fueron las aportaciones cualitativas que manifestaron, ya que las respuestas que afirman vestirse formal manifiestan que lo hacen por protocolo o demanda de la sociedad y particularmente por su trabajo, aun cuando no se sientan cómodos, demostrando que aun cuando hay un 50% que lo hace, no es por su gusto sino por apariencias sociales.

Continuando con la línea del tiempo del proceso de selección se llega al durante. En esta temporalidad se indagó en diversas preguntas la visión que tienen los miembros de subculturas, por ejemplo, una interrogante buscó específicamente si se ha sentido rechazado por la forma de vestir, hablar o relacionarse durante la aplicación a un puesto laboral donde el 49% refiere que si se han sentido rechazados contra un 47% que indica que no, el resto (4%) no sabe o no responde.

Al igual que con la representación numérica anterior, el porcentaje no es tan significativo en un comparativo del SI-NO, aun cuando existe una diferencia de 2% a favor del rechazo. Empero lo destacado radica al contrastar esta información con el resultado de otra pregunta que buscó indagar el sentimiento de los miembros de subculturas al estar en un empleo donde se evidencia un porcentaje desproporcional de manera negativa sobre el proceso de selección, ya que esta segunda pregunta muestra un 72% de satisfacción laboral versus el 49% de insatisfacción en el proceso de selección. Es importante tomar en cuenta que dentro de este porcentaje de “rechazo”, están las personas que reportaron no laboran actualmente en comparación con la población del 72% que toma en cuenta únicamente los que trabajan, sin embargo ello también permite inferir que el desarrollo del proceso de selección puede significar una limitante para la obtención de un trabajo de las personas encuestadas.

Enlazado al durante del proceso de selección está la entrevista que representa un punto clave para la identificación del talento que se desea. Específicamente en este paso se buscó saber la perspectiva de los miembros de subculturas para conocer si su desarrollo técnico es objetivo.

La pregunta que se utilizó planteaba una serie de fenómenos clasistas que se podría preguntar durante una entrevista, entre las opciones estaban:

- Religión
- Pertenencia a algún grupo o asociación
- Actividades que hace en tiempo libre
- Música que le gusta
- Tiene tatuajes
- Usa (o usó) piercings
- Fuma
- Consume bebidas alcohólicas

De esta lista la más destacada fue la interrogante de si “tiene tatuajes”, lo que nos lleva a consultar para qué puesto específico se necesita indagar esto y si particularmente para ello iba la plaza a la que optaron los encuestados, de lo contrario sería importante saber cuál es el impacto laboral que tiene el tener o no marcada la piel.

Después del proceso de selección, tanto el candidato como el seleccionador quedan con una impresión de lo acontecido. Por parte de los miembros de las subculturas no solo radica la ansiedad laboral común, sino que también están sujetos a la idea de ser prejuizados, lo cual se evidenció cuando se consultó qué situación atraviesa como integrante de subcultura al buscar trabajo, cuyas opciones presentadas fueron:

- Aceptación
- Admiración

- Prejuicios
- Discriminación

Aventajó “prejuicios” por 9% más que aceptación y discriminación que quedaron con la misma votación. La inferencia radica en por qué se sienten así los encuestados o si las personas que no son miembros de subculturas atraviesan situaciones similares. Las respuestas a estas preguntas evidenciarían un panorama más amplio, pero particularmente de nuestra investigación, es notoria la inconformidad de las subculturas al vincularse a un proceso de selección para un puesto de trabajo, cuya afección no solo es la necesidad financiera, sino que también la anomalía psico-cognitiva que le provoca el proceso.

Para los seleccionadores de personal que se entrevistaron concuerdan en que la selección de personal es un proceso en el cual se busca al candidato más competente, en base a un perfil de puesto que sirve de guía para saber qué requisitos debe llenar la persona, para ser elegible a una plaza, es decir en base a determinadas competencias, aspectos académicos, experiencia laboral y otras habilidades, en donde se busca a los candidatos de manera objetiva e imparcial.

En el caso de las subculturas como bien mencionaron estos profesionales, reconocen que las hay y que sin importar sus preferencias deben ser respetados, pero que también deben respetar a las otras personas en cuanto a creencias e identidad, así como a las normas de una organización en cuanto a códigos de vestimenta y apariencia para cuidar la imagen institucional, lo cual como bien menciona uno de los seleccionadores, debe haber un respeto de doble vía y ser conscientes de que no se limita su identidad, pero la apariencia en la actualidad en gran parte de empresas de cualquier giro de negocio ya están establecidas.

En base a estos dos puntos de vista, por las partes que se involucraron en nuestra investigación además de Paredes (Defensor de la Juventud / PDH),

tanto miembros de las subculturas que nos brindaron apoyo a través de responder ya la mencionada encuesta y los seleccionadores de personal respondiendo y atendiendo la entrevista, dieron por medio de lo mencionado en los párrafos anteriores una comparación de pensamientos con lo que respecta al proceso de selección.

Es importante determinar que las personas encuestadas en un mayor porcentaje se sienten a gusto con lo que su subcultura representa y lo que les otorga a sus vidas, permitiéndoles ser mejores además de que les aportan cosas positivas a su propio bienestar, siendo respetable que tengan prácticas distintas a las que se conocen en la cultura hegemónica, sin embargo deben ser conscientes de lo que respecta el obtener un empleo que les otorgará un mejor desarrollo profesional y personal, debe existir respeto a las normas internas de cualquier empresa.

Tal y como lo reflejan los resultados obtenidos, estas personas reconocen que el vestir de manera formal y como se debe en cualquier trabajo y como lo requiera el tipo de puesto, es vital para poder desarrollarse en las tareas de un empleo, y que aun no sintiéndose cómodos por la forma en la que están acostumbrados, deben alinearse para poder desenvolverse en un determinado puesto, este aspecto tiene relevancia con la parte del rechazo que han sentido por sus expresiones, maneras de vestir, hablar, actitudes, no hacer visibles tatuajes, etcétera.

Es por ello que la perspectiva que se tiene sobre las subculturas por parte de los involucrados en la investigación realizadas así como seleccionadores de personal, están conscientes de que estos grupos existen y que aunque tienen gustos y costumbres diferentes a los de la población en general, se le debe un respeto porque al final de todo son personas con metas y propósitos a alcanzar y que definitivamente el hecho de que pertenezcan a alguna subcultura no los hace menos que otros, pero tales personas deben estar conscientes de que no

pueden imponer sus gustos o más que todo su apariencia física y estilo de vida durante las actividades que realizan ante las normas o códigos de una organización ya estructurada, aunque ello signifique por el bienestar de la imagen de la empresa, ya que lamentablemente como sociedad seguimos manejando prejuicios en base a las apariencias.

Tales aspectos no deben hacer cambiar a una persona sus ideales y costumbres es decir su identidad, porque deben ser conscientes principalmente a nivel de apariencia física y vestuario, deben ser flexibles para tener un mejor proceso de selección y demostrar que poseen las competencias necesarias para lograr una oportunidad laboral sin importar su identidad cultural y personal, lo cual significa que debe ser de alta importancia que sean conscientes de sus capacidades y habilidades para desempeñarse laboralmente y entender la realidad prejuiciosa de las empresas en cuanto a políticas y procedimientos, entre ellos la forma en la que selecciona, debido que están orientados a la cultura dominante.

Estilo de trabajo

Otro factor importante fue conocer la visión de los seleccionadores sobre la relevancia que tienen las competencias laborales en el proceso de selección dentro de una organización.

Partimos de que una competencia se basa en: “Ser (persona/actitud); Saber (conocimientos) y Hacer (habilidades)”³³, deja claro que no debe verificarse por apariencias físicas e identidad de la persona, por ende una competencia “es la integración de conocimientos, habilidades, actitudes, compromisos e inclinaciones que tienen las personas y que se destacan por resultados

³³ MARTÍNEZ, Nelson, Los tres Saberes, Saber, Saber Hacer, Saber Ser. [en línea] 2013: [Fecha de consulta: 11 de diciembre de 2016] Disponible en: <http://nelsonjuliaomartinez.overblog.com/los-tres-saberes---saber,-saber-hacer,-saber-ser>

profesionales y personales”³⁴, demostrando que es un conjunto de aspectos que determinan si un candidato está apto para determinado puesto.

Ante estos criterios los profesionales entrevistados manifestaron que les es irrelevante que una persona que se presente a un proceso de reclutamiento y selección pertenezca a una subcultura, ya que no se puede ni debe discriminar a alguien por tener gustos distintos y particulares que lo hacen valer como persona y que no lo hacen menos ni más que nadie.

En la actualidad las competencias son el principal referente para tomar decisiones al momento de elegir a la persona idónea para el puesto, las cuales se evalúan desde que el candidato se presenta a la entrevista, y se miden a través de algún test psicométrico específico que sea una guía para determinar dichas competencias, así como también la eficaz herramienta de la entrevista por competencias que deja ver un panorama amplio de la persona en función laboral y personal.

Las opiniones de nuestros entrevistados mencionan que están de acuerdo en darle oportunidades a miembros de subculturas una vez cumplan con las normas de la institución, pero principalmente de las competencias que la persona demuestre en comparación con las definidas para el puesto. Ello deja en claro que una persona que pertenezca a alguna subcultura debe ser consciente de que así como ellos tiene una identidad, la cultura dominante exige o pide ciertos comportamientos y actitudes.

Considerando la idea de los seleccionadores en las competencias, veremos la creencia que tienen los miembros de subculturas respecto a ellos mismos. Primero que nada indagamos el tipo que creían poseer, para lo cual mostraron una inclinación hacia la iniciativa y buenas relaciones interpersonales, seguida

³⁴ ALLES Martha Internacional, Competitividad y Gestión por Competencias. [en línea] 2015: [Fecha de consulta: 11 de diciembre de 2016] Disponible en: <http://www.marthaalles.com/notas-rrhh-competitividad-y-gestion.php>

de liderazgo y trabajo en equipo. La más baja puntuación fue: toma de decisiones.

Integrando esta respuesta junto con el análisis del trabajo que preferirían, los encuestados manifestaron que optarían a un negocio propio por razones tales como:

- Superación.
- No hay jefe.
- Mejores ingresos.

La segunda opción más votada fue cualquiera y en tercer lugar una empresa. Estas aseveraciones en relación a la primera inferencia refleja una incongruencia, ya que una de las competencias principales para el desenvolvimiento como jefe de un negocio es la “toma de decisiones” que representó la menos votada, aun cuando liderazgo haya sido la segunda más votada.

Complementando la información con el tipo de puesto al que les gustaría aplicar, cuyas opciones de respuesta fueron:

- Ejecutivos
- Administrativos
- Ventas
- Producción
- Call Center

La mayoría optó por puestos administrativos, pero no por ser líder, de hecho de los 15 que seleccionaron esta opción únicamente uno la identificó como parte de jefatura, los demás justificaron en relación a sus estudios o preferencia de atribuciones (numéricas – recursos). A esta respuesta le secundó la opción de “ejecutivos” que al igual que la anterior, de 14 personas que lo eligieron

únicamente tres lo percibieron como una opción gerencial. Empatando con el segundo votado fue “call center” que obviamente la preferencia radica en un empleo y no como negocio propio.

Infiriendo estos resultados obtenemos que los miembros de subculturas preferirían trabajar para un negocio propio, aun cuando la percepción de sus competencias estén inclinadas a trabajos bajo una dirección empresarial, la interrogante surge del porqué de esta contradicción, cuyas respuestas pueden ser:

- Falta de seguridad, particularmente por la baja en la competencia de “toma de decisiones”.
- Dificultad en el proceso de selección, que como bien se refirió en el análisis del mismo, es complicado para los miembros el negar su ideología y/o moda electa ante personas pertenecientes de la cultura dominante, por lo que tienden a aceptar trabajos que puedan representar su verdadera aspiración.
- Sentimiento de no pertenencia ante el resto de la sociedad que no comparte su sentido de vida, lo que complica el asumir un negocio propio, debido a que su fuente de adquisición, sería en un mayor porcentaje por personas que pertenecen a la cultura hegemónica.

Asimismo se tuvo la oportunidad de evaluar a través del Test DISC Clásico 2.0 el estilo de trabajo de los encuestados, destacando los siguientes:

- Consejero
- Especialista
- Realizador

Estos tres perfiles, cuyas ventajas laborales son destacadas, no reflejan mayor aspiración a jefatura o independencia, al contrario de los tres que no fueron electos por ninguno de los encuestados:

- Orientado a resultados
- Investigador
- Resolutivo

Por lo tanto la pertenencia a una subcultura restringe en cierta medida la explotación de las competencias de los encuestados, puesto que podrían estar optando para un puesto de Call Center cuando poseen aptitudes de puestos más altos y desearían obtenerlos.

Sin embargo incluso ambas líneas de puestos no son concebidas como opcionales para los seleccionadores si no cumplen con las políticas establecidas por la institución a través de la demanda del respeto hacia la cultura dominante, dejando de lado la identidad como miembro de subcultura en consideración con la de los demás, o bien únicamente por necesidad económica.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- La realidad del proceso de selección ante las subculturas marca un sesgo a favor de la cultura dominante, justificado por el cumplimiento de normas y políticas que aseguran la credibilidad y promuevan la imagen institucional positiva.
- Los seleccionadores entrevistados refieren que el sesgo existente en el proceso no es a causa de sus atribuciones y la objetividad de las mismas, sino por el seguimiento de políticas y normas de las empresas.
- Parte del proceso de selección de personal es conocer el lado humano que puede involucrar aspectos como: hobbies, gustos, etcétera, con la finalidad de identificar mejor al candidato para tener un concepto más amplio de él, lo cual indica que a pesar de no cambiar las políticas de la organización, sí tienen interés por la identidad de la persona e influencia en la selección.
- Los seleccionadores son conscientes de la existencia de subculturas, sin embargo no amplían la apertura objetiva para que opten a plazas vacantes.
- La pertenencia a una subcultura difiere del conocimiento del vulgo, quienes las catalogan como grupos delictivos. Para los miembros por el contrario representan compañerismo y acceso a actividades legales que les brindan las mismas.
- La mayoría de los miembros de subculturas son conscientes de los requisitos que se esperan de ellos para optar a un puesto, ya que cuando aplican a una plaza vacante tienden a encubrir su identidad, vistiendo bajo las reglas que demanda la sociedad.

- Los miembros de subculturas prefieren trabajar para un negocio propio, aun cuando la percepción de sus competencias estén inclinadas a trabajos bajo una dirección empresarial, evidenciando una incongruencia que puede involucrar diversos aspectos tales como: falta de seguridad, dificultad en el proceso de selección y sentimiento de no pertenencia para con los demás.
- Los miembros de subculturas encuestados que laboran indican gusto por el trabajo que realizan versus la información manifestada ante el proceso de selección, demostrando que el prejuicio se suscita durante el primer contacto en oposición a cuando ya obtienen el trabajo y su desenvolvimiento.
- Los miembros de subculturas no saben o no desean evidenciar las anomalías del proceso de selección ante las entidades pertinentes, tal es el caso de la Procuraduría de los Derechos Humanos.

4.2 Recomendaciones

- Para los futuros psicólogos de la Escuela de Ciencias Psicológicas, realizar más investigaciones que reflejen la existencia de esta anomalía y promueva la individualidad de las personas evitando impedir su desenvolvimiento integral (social y laboral).
- Para los encargados del área de selección de personal, es necesario cambiar el paradigma existente a nivel empresarial y social que inclusive restringe a guatemaltecos competentes; revisando las políticas y procedimientos de selección, buscando que sean objetivas, alineadas al conocimiento de que somos un país con múltiples identidades caracterizados por ser multiétnicos y subculturales.
- La Procuraduría de los Derechos Humanos junto con el Ministerio de Trabajo deben tener mayor seguimiento ante las políticas de empresas públicas y privadas de selección de personal que se manejen en nuestro país.
- Para las instituciones competentes que busquen erradicar la discriminación, brindar apoyo necesario a actividades como el Festival de la Juventud para demostrar y hacer consiente a la cultura dominante que los miembros de subculturas no son vándalos o delincuentes, sino que tienen una identidad diferente.
- Los miembros de las subculturas deben ser conscientes de aceptar ciertas normas y políticas para optar a un puesto sin perder su identidad. Si existen anomalías tendrían que hacer valer sus derechos de manera legal, a través de las instituciones respectivas.
- Para los establecimientos educativos de básico y diversificado, capacitar a los jóvenes sobre sus derechos en la elección de pertenecer a una subcultura y el respeto de los sus miembros.

BIBLIOGRAFÍA

- ARRIBAS, D. y PEREÑA, J. CompeTEA Manual Segunda Edición. Madrid. TEA Ediciones. Año 2011. P. 18
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestión Del Talento Humano. Ciudad de México: McGraw Hill, 2008. 586 páginas.
- BILL, Winston. Entrevista. Única edición. México. 2003. 76 páginas.
- BOAS, Fabian. The Mind of Primitive Man. 1era edición, Estados Unidos, Editorial Grijalbo. 1938. 315 páginas.
- BOURDIEU, Pierre, La juventud no es más que una palabra. Sociología y cultura. 1era edición. México. CNCA-Grijalbo 1990. 228 páginas.
- Constitución de la república de Guatemala. Guatemala. 1956.
- COSTA, N. El adolescente, (3ª Ed.). México, editorial Paidós, S.A. 2009. 110 páginas
- DUTRA, Gaspar. Gestión por competencia laboral, el desafío de la empresa, para aprender, innovar y competir. Montevideo: Notaro y asociados. 2000. 225 páginas.
- FEIXA, Carles, La juventud como metáfora; sobre las culturas juveniles. 1era edición. España. Editorial Generalitat de Catalunya. 1993. 80 páginas.
- GÓMEZ PELLON, Eloy, Introducción a la psicología social y cultural. Primera Edición. España. Editorial Cantabria. Año 2007 125 páginas.
- IBÁÑEZ, Jesús. *El regreso del sujeto*; la investigación social de segundo orden. 1era edición. España. 1994. 193 páginas

E-GRAFÍA

- ARCE CORTÉS, Tania, Subcultura, contracultura, tribus urbanas y culturas juveniles: ¿homogenización o diferenciación? Revista Argentina de Sociología [en línea] 2008: [Fecha de consulta: 14 de junio de 2015] Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26911765013>>
- MARTÍNEZ Fabiola Cruz. Gestipolis. [en línea] 30 de julio de 2013. [Fecha de consulta el 3 de mayo de 2015]. Disponible en: <http://www.gestipolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-las-organizaciones/>
- SOCIALETIC, 10 Cualidades más valoradas por los seleccionadores de personal [en línea] 2006: [Fecha de consulta: 25 de noviembre de 2016], Disponible en: <http://www.socialetic.com/cualidades-valoradas-por-seleccionadores-de-personal.html>)
- HERNÁNDEZ, Virginia. El mundo. [en línea] 10 de mayo del 2011. [Fecha de consulta: 3 de mayo de 2015]. <http://www.elmundo.es/elmundo/2011/04/27/espana/1303903912.html>
- Coach Experience, [en línea] 2016: [Fecha de consulta: 3 de enero de 2017] Disponible en: http://www.coachxp.es/perfiles_DISC.php
- Pruebas DISC.com [en línea] 2012-2017 : [Fecha de consulta: 3 de enero de 2017] Disponible en: <http://pruebasdisc.com/>
- Galeón, Testimonio Anónimo, SUBCULTURAS. [en línea] [Fecha de consulta: 11 de diciembre de 2016] Disponible en: <http://heidypao.galeon.com/>
- MARTÍNEZ, Nelson, Los tres Saberes, Saber, Saber Hacer, Saber Ser. [en línea] 2013: [Fecha de consulta: 11 de diciembre de 2016] Disponible en: <http://nelsonjuliaomartinez.overblog.com/los-tres-saberes---saber,-saber-hacer,-saber-ser>

- ALLES Martha Internacional, Competitividad y Gestión por Competencias. [en línea] 2015: [Fecha de consulta: 11 de diciembre de 2016] Disponible en: <http://www.marthaalles.com/notas-rrhh-competitividad-y-gestion.php>
- ECURED, Conocimientos con todo y para todos, La Cultura, [en línea] 2009-2017 [Fecha de consulta: 11 de diciembre de 2016] Disponible en: <https://www.ecured.cu/Cultura>

ANEXOS

Objetivos del estudio: Establecer paradigmas que se presentan en el proceso de selección con los candidatos que pertenecen a subculturas, en un nivel global, que involucre el punto de vista de los integrantes de estas y de los coordinadores del área de selección de personal.

Procedimientos del estudio: En caso de aceptar participar en el estudio, responderá a una encuesta, cuya duración es de aproximadamente 15 minutos.

Aclaraciones

- ✓ Su decisión de participar en el estudio es completamente voluntaria.
- ✓ No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación.
- ✓ Si decide participar en el estudio y posteriormente decide retirarse, se le pide dar a conocer su retirada, pudiendo informar o no, las razones de su decisión, la cual será respetada en su integridad.
- ✓ No se tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.
- ✓ No recibirá pago por su participación.
- ✓ La información obtenida durante el estudio será publicada de manera general, manteniendo la confidencialidad individual de la persona investigada.
- ✓ Si considera que no hay dudas ni preguntas acerca de su participación, puede firmar la carta de Consentimiento Informado que forma parte de este documento.



ANEXO #1

Universidad de San Carlos de Guatemala

Centro Universitario Metropolitano –CUM-

Escuela de Ciencias Psicológicas

Centro de investigaciones en Psicología –CIEPS- “Mayra Gutiérrez”

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN “PARADIGMAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL ANTE LAS SUBCULTURAS”

Nombre del entrevistador: _____

Iniciales del participante: _____

Lugar y fecha de realización: _____

Se le está invitando a participar en una investigación sobre el proceso de selección ante personas que pertenecen a subculturas. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados. Este proceso se conoce como consentimiento informado. Siéntase con absoluta libertad para preguntar sobre cualquier aspecto que le ayude a aclarar sus dudas al respecto.

Una vez que haya comprendido de qué trata y cómo se trabajará el estudio, y si usted desea participar, entonces se le pedirá que firme este formulario de consentimiento.

Justificación del Estudio: La información servirá en la realización de una investigación de la Licenciatura en Psicología de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____ he leído y comprendido la información anterior y mis preguntas han sido respondidas de manera satisfactoria. He sido informado (a) y entendido que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos, sin identificación de las personas entrevistadas. Convengo en participar en este estudio de investigación. Recibiré una copia firmada y fechada de esta forma de consentimiento.

Firma del participante

Esta parte debe ser llenada completamente por el Investigador (o su representante):

He explicado participante _____ la naturaleza y los propósitos de la investigación. He contestado a las preguntas en la medida de mis conocimientos y le he preguntado si tiene alguna duda adicional. Acepto que he leído y conozco la normatividad correspondiente para realizar investigación con seres humanos y me apego a ella.

Una vez concluida la sesión de preguntas y respuestas, se procedió a firmar el presente documento.

Firma del investigador



ANEXO # 2

Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario Metropolitano –CUM-
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro de investigaciones en Psicología –CIEPS- “Mayra
Gutiérrez”

**ENTREVISTA “PARADIGMAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE
PERSONAL ANTE LAS SUBCULTURAS”**

Caso No. _____ Empresa _____

Edad: _____ Sexo: _____ Fecha: _____

Experiencia en puesto y área de RRHH: _____

Estimados Licenciados(as), como parte de nuestra tesis en la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, realizando una investigación cuyo título es “Paradigmas en el proceso de selección de personal ante las subculturas”, se recolectará información que será utilizada con fines investigativos. Agradecemos su colaboración.

1. ¿Cuál es su concepto sobre el proceso de selección de personal?

2. ¿Para usted cuales son los aspectos más relevantes a indagar en la entrevista laboral?

3. ¿Cuáles son sus procedimientos y políticas para seleccionar candidatos?

4. ¿Cuáles son los criterios que usted toma en cuenta en el candidato desde el momento que se presenta a la primera entrevista, aspectos físicos, de actitud, etc.?

5. ¿Cuál sería su definición sobre subcultura?

6. ¿Cuál es su opinión sobre las personas que pertenecen a una subcultura?

7. Aceptaría usted después de un proceso de selección a una persona que pertenece a una subcultura:

Sí__ No __

Por qué:

8. ¿En qué tipo de puestos ubicaría a una persona que pertenece a una subcultura?

TIPO DE PUESTO	¿POR QUÉ?
Ejecutivos	
Administrativos	
Ventas	
Producción	
Call center	
En base a competencias necesarias	

9. Al entrevistar a una persona con ideales, vestimenta, creencias y estilo diferente, ¿cómo actúa ante estas personas y situación?

10. Para obtener un empleo es importante contar con las competencias necesarias, experiencia profesional y nivel académico, pero ¿qué pasaría si una persona que pertenece a una subcultura llena los requisitos óptimos para un puesto, y se le rechaza por su apariencia física y por no encajar en la cultura general?

¿Qué opina de este hecho?



ANEXO #3

Universidad de San Carlos de Guatemala

Centro Universitario Metropolitano –CUM-

Escuela de Ciencias Psicológicas

Centro de investigaciones en Psicología –CIEPS- “Mayra Gutiérrez”

ENCUESTA “PARADIGMAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL ANTE LAS SUBCULTURAS”

Caso No. _____ Institución / ONG: _____

Edad: _____ Sexo: _____ Fecha: _____

Grado académico: _____

Instrucciones: En la presente encuesta encontrará preguntas referente al tema de investigación mencionado anteriormente, lea atentamente cada una de ellas y subraye y responda de la manera más honesta; no existen respuestas buenas o malas.

I. IDENTIFICACIÓN Y EXPERIENCIAS

1. ¿Cuál es su subcultura?

- a. Hip – hop
- b. Grafiteros
- c. Skaters
- d. Hipster
- e. Rockeros
- f. Bikers
- g. Otro:

2. ¿Con cuál de los siguientes aspectos se identifica más con la subcultura a la que pertenece?

- a. Música
- b. Vestimenta
- c. Ideología

d. Todas

e. Otro:

3. ¿Considera que las subculturas le aportan algo a sus integrantes?

Si

¿Por qué? _____

No

4. ¿Trabaja actualmente?

Si

¿Estás a gusto con tu trabajo? _____

¿Por qué? _____

No

5. ¿Se ha sentido rechazado por la forma de vestir, hablar o relacionarse durante un proceso de selección para un puesto laboral?

Si

¿Por qué? _____

No

6. Le han preguntado en una entrevista de trabajo lo siguiente: Marque las que desee.

Religión	
Pertenencia a algún grupo o asociación	
Actividades que hace en sus tiempos libres	
Música que le gusta	
Tiene tatuajes	
Usa (o usó) piercings	
Fuma	
Consume bebidas alcohólicas	

7. ¿Viste de manera formal?

Si

¿Por qué? _____

No

8. ¿Qué situaciones atraviesa como integrante de una subcultura al buscar trabajo? Marque las que desee.

Aceptación	
Admiración	

Prejuicios	
Discriminación	
Ninguna de las anteriores	

Otros:

II ESTILO DE TRABAJO

9. ¿Qué competencias considera que tiene para optar a un puesto de trabajo?
 Marque las que desee.

Liderazgo	
Iniciativa	
Trabajo en equipo	
Toma de decisiones	
Buenas relaciones	
Servicio al cliente	

Otros:

10. Del siguiente listado ¿qué tipo de puestos le gustaría aplicar según sus capacidades y porque?

TIPO DE PUESTO	✓	¿POR QUÉ?
Ejecutivos		
Administrativos		
Ventas		
Producción		
Call center		

Otros: _____

11. Prefiere trabajar para:

- a) Una empresa
- b) Negocio propio

c) Cualquiera

Por qué: _____

12. Si optará a trabajar para una empresa estaría dispuesto a: Marque las que desee.

Cambiar algún aspecto físico si te lo pidiera	
Negar tu ideología de vida	

Autores: Edgar Vásquez y Lisbeth Abac

DISC 2.0 ESTILO DE TRABAJO

Elija una palabra en MÁS y una en MENOS para cada uno de los 28 grupos.

1	(+)	(-)
Entusiasta		
Rápido(a)		
Lógico(a)		
Apacible		
2	(+)	(-)
Cauteloso(a)		
Decidido(a)		
Receptivo(a)		
Bondadoso(a)		
3	(+)	(-)
Amigable		
Preciso(a)		
Franco(a)		
Tranquilo(a)		
4	(+)	(-)
Elocuente		
Controlado(a)		
Tolerante		
Decisivo(a)		
5	(+)	(-)
Atrevido(a)		
Concienzudo(a)		
Comunicativo(a)		

8	(+)	(-)
Extrovertido(a)		
Precavido(a)		
Constante		
Impaciente		
8	(+)	(-)
Discreto(a)		
Complaciente		
Encantador(a)		
Insistente		
10	(+)	(-)
Valeroso(a)		
Anima a los demás		
Pacífico(a)		
Perfeccionista		
11	(+)	(-)
Reservado(a)		
Atento(a)		
Osado(a)		
Alegre		
12	(+)	(-)
Estimulante		
Gentil		
Perceptivo(a)		

15	(+)	(-)
Popular		
Reflexivo(a)		
Tenaz		
Calmado(a)		
16	(+)	(-)
Analítico(a)		
Audaz		
Leal		
Promotor(a)		
17	(+)	(-)
Sociable		
Paciente		
Autosuficiente		
Certero(a)		
18	(+)	(-)
Adaptable		
Resuelto(a)		
Prevenido(a)		
Vivaz		
19	(+)	(-)
Agresivo(a)		
Impetuoso(a)		
Amistoso(a)		

22	(+)	(-)
Impulsivo(a)		
Cuida los Detalles		
Enérgico(a)		
Tranquilo(a)		
23	(+)	(-)
Sociable		
Sistemático(a)		
Vigoroso(a)		
Tolerante		
24	(+)	(-)
Cautivador(a)		
Contento(a)		
Exigente		
Sigue reglas		
25	(+)	(-)
Le agrada discutir		
Metódico(a)		
Comedido(a)		
Desenvuelto(a)		
26	(+)	(-)
Jovial		
Preciso(a)		
Directo(a)		

Moderado(a)	(+)	(-)
6		
Ameno(a)		
Ingenioso(a)		
Investigador(a)		
Acepta Riesgos		
7	(+)	(-)
Expresivo(a)		
Cuidadoso(a)		
Dominante		
Sensible		

Independiente	(+)	(-)
13		
Competitivo(a)		
Considerado(a)		
Alegre		
Sagaz		
14	(+)	(-)
Meticuloso(a)		
Obediente		
Ideas Firmes		
Alentador(a)		

Discerniente	(+)	(-)
20		
De trato Fácil		
Compasivo(a)		
Cautó(a)		
Habla Directo		
21	(+)	(-)
Evaluador(a)		
Generoso(a)		
Animado(a)		
Persistente		

Ecuánime	(+)	(-)
26		
Inquieto(a)		
Amable		
Elocuente		
Cuidadoso(a)		
28	(+)	(-)
Prudente		
Pionero(a)		
Espontáneo(a)		
Colaborador		



ANEXO #4

Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario Metropolitano –CUM-
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro de investigaciones en Psicología –CIEPS- “Mayra
Gutiérrez”

**ENTREVISTA “PARADIGMAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE
PERSONAL ANTE LAS SUBCULTURAS”**

Institución: Procuraduría de los Derechos Humanos.

Nombre: _____

Cargo: _____ **Fecha:** _____

Estimados Licenciados(as), como parte de nuestra tesis en la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, realizando la investigación cuyo título es “Paradigmas en el proceso de selección de personal ante las subculturas”, se recolectará información que será utilizada con fines investigativos. Agradecemos su colaboración.

1. ¿Qué tipo de apoyo brinda la PDH o cuál es su rol ante actividades como el festival de la juventud?

2. ¿Cuáles son los objetivos de apoyar al Festival de la Juventud?

3. ¿La PDH promueve o apoya más actividades para los jóvenes que practican estos deportes o artes?

4. ¿En qué cree que beneficia el festival de la juventud a las personas que asisten al mismo?

5. ¿Cuál es su opinión o postura ante la existencia de estos grupos denominados subculturas en la sociedad guatemalteca?

6. ¿Cree usted que en la sociedad guatemalteca se manejan prejuicios ante los jóvenes que pertenecen a una subcultura y si existen cuales cree que sean estos prejuicios?

7. ¿Cómo ve las oportunidades de trabajo de las personas que pertenecen a una subcultura?

8. ¿Cree que las empresas guatemaltecas contratan o no a unas personas en este caso por su apariencia, ideales y demás, es decir por pertenecer a una subcultura?

9. ¿Qué opina usted de este tipo de investigaciones?
