

LA CULTURA ORGANIZACIONAL COMO UNO DE LOS DETERMINANTES DENTRO DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL.

"El éxito y la pujanza de una empresa depende, en gran medida, de ciertos factores psicosociales que son evaluados en los aspirantes a los cargos, los cuales influyen en las relaciones sociolaborales entre el empleado y la cultura organizacional". 1

Una organización solo se estructura cuando dos o más personas se reúnen para cooperar y ayudarse entre sí a obtener propósitos comunes, los cuales no pueden lograrse mediante una iniciativa simplemente individual, partiendo de esto, es pertinente destacar que el logro de esos objetivos comunes sólo se logrará cumplir en las personas que hayan instaurado dentro del proceso de selección un contrato psicológico, lo suficientemente fuerte que les permita desenvolverse productivamente y por lo tanto actuar como la cultura de la organización les suscita, de manera armónica con las normas, valores, estilos de comunicación, comportamientos, creencias, estilos de liderazgo, lenguajes y símbolos de la organización.

La cultura organizacionales un instrumento para fortalecer las empresas, esta es definida como las presunciones y creencias básicas que construyen sus miembros; en una época de cambio donde las organizaciones se ven enfrentadas a utilizar estrategias competitivas para triunfar en el mercado e impulsar innovaciones, encuentran en la cultura organizacional una fortaleza. Tal y como lo afirma Luis Alfonso Rivas: "la cultura organizacional es la herramienta que permite que las personas actúen eficientemente, que tomen decisiones, que se establezcan acuerdos y que modifiquen las estructuras de trabajo" 2

Es así como los elementos culturales se convierten en pieza fundamental en los procesos de selección de personal, esto porque por medio de ellos se crean las pautas, que dan pie a la elaboración de una descripción del cargo y de un perfil; los cuales son dispositivos evaluativos dentro del paralelo entre la cultura de la organización y los factores formativos que deben cumplir los aspirantes.

Actualmente el desequilibrio, la perturbación, los cambios habituales que se encuentran permanentemente ubicados en la sociedad, la rapidez de los cambios en el conocimiento, el comercio, la ganancia y las exigencias del consumidor, son tan aceleradas en el proceso de las organizaciones que ya no hay momentos de transformación, sino que es permanente 3. y todo esto se convierte en un constante cambio; frente a esto la mano de obra requerida fundamentalmente en empresas con tecnología de punta no coinciden con el perfil de conocimiento, esta perspectiva es superable cuando la selección de personal que se realiza logra estratégicamente una coherencia con la ideología cultural, ya que el hecho de escoger a la persona adecuada y ubicarla en el puesto correspondiente, es un asunto en el que la empresa tendrá que poner en juego sus políticas, misión y visión; lo que genera en ella utilidades no solo económicas sino también sociales.

Dentro de los criterios de selección que maneja una empresa van implícitamente ligadas todas aquellas metas que la organización se proyecta a futuro a corto y a largo plazo (políticas), ellas reflejan lo que la empresa quiere desarrollar, lo cual será prioritario para el ingreso del nuevo empleado, estas pautas son agentes primordiales en los elementos evaluativos dentro del paralelo de la cultura de la organización y selección de personal ,estas pautas son las llamadas:

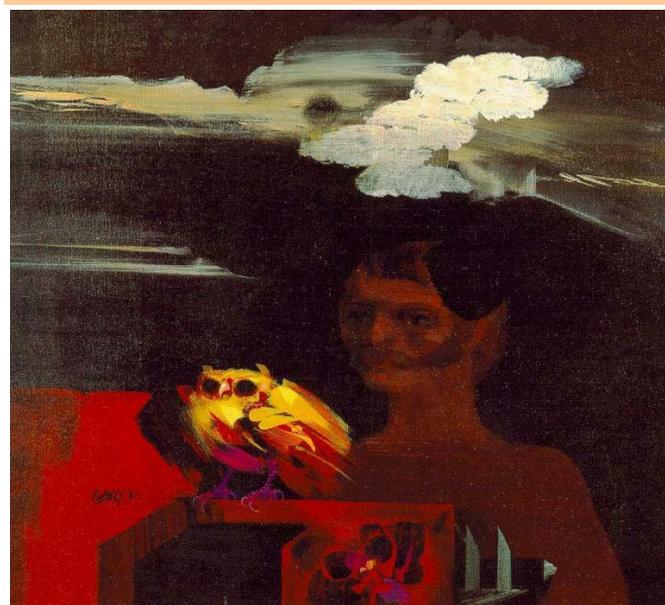
- Normas.
- Creencias.
- Pautas de vida del sujeto con relación a la empresa.

Los elemento evaluados en los procesos de selección específicamente las entrevistas están cargadas de información de tipo cognitivo, afectivo, comportamental y estructural que se reflejan en la personalidad del sujeto y en la forma de relacionarse con los otros. Depende de esos contenidos y de la correlación que tengan con la cultura organizacional que se puede descubrir si el candidato es el competente, para acomodarse al ambiente laboral que el puesto le solicita, por eso es beneficioso estudiar como intervienen esos procesos psicosociales dentro de la selección de personal, para compararlos con la

Diana Marcela Posada

Alumna 9° Semestre
FUNLAM

Eliana Zapata Uribe

Alumna 9° Semestre
FUNLAM

"RETRATO DE UN ANTEPASADO LOCO"1979. Acrílico sobre lienzo, 130 x 137 cm.
Alejandro Obregón

descripción del perfil y de esa forma comprobar si es la persona realmente adecuada o no.

Para conocer los factores psicosociales con los que todos los candidatos llegan, es oportuno luego de establecer el perfil del cargo, realizar las entrevistas individuales o grupales, aplicar pruebas psicotécnicas, (como el 16 PF), donde se evalúan las competencias del sujeto con relación a las que el trabajo exige, esto se realiza con la intención de que en los aspirantes intervengan factores de personalidad (aptitudes) y de socialización (relaciones interpersonales); para de esa forma predecir su rendimiento a futuro. Por lo tanto es oportuno para pertenecer a las organizaciones pasar por un proceso determinado, el cual hace parte de los agentes evaluativos que creen pertinentes las directivas para la propia cultura en una organización determinada.

Una de las actividades que mejor evalúa estas cualidades sociolaborales dentro del proceso de selección de personal, es la llamada socialización del sujeto; la cual es valorada en todo proceso de selección porque es a partir de la socialización que se puede prever si el sujeto será capaz de tolerar la cultura de la empresa.

Este proceso empieza a partir de que el sujeto decide y desea ser miembro de una organización; o cuando realiza los esfuerzos necesarios para ser parte del proceso de selección; como por ejemplo presentarse a las entrevistas de selección en donde se evalúan los factores culturales de la empresa con relación a los factores psicosociales del propio aspirante, con el propósito de analizar una relación entre ellas.

La socialización es un proceso de aprendizaje y ajuste a un nuevo contexto a una nueva cultura, lo cual se desarrolla y depende de una serie de capacidades individuales fundamentales, pues de aquí la importancia de conocerlas ya que estas servirán de guía para predecir futuras actitudes y aptitudes.

Estos procesos que adquieren permanentes cambios han revalorizado la libertad individual, la necesidad de participación y la importancia de la calidad de vida, por eso será de vital ayuda en todo proceso de selección de personal conocer de forma puntual los objetivos y principios del candidato así como las posibilidades de satisfacer las necesidades de la cultura de una organización, por tal razón el involucrar los procesos de capacitación, el desarrollo y el posterior desempeño; contribuirá en todo proceso de selección de personal. Así el incorporar a un candidato no apropiado tendrá como efecto una posible deserción, con los gastos que ello significa y el perjuicio tanto para la empresa como para el empleado; de ahí que hay que identificar y medir la capacidad, aptitudes, criterios y aspiraciones de los candidatos en coherencia con las estrategias de desarrollo y perspectivas de la empresa, para ello se deberá emplear un sistema de selección donde las técnicas evalúen de forma precisa y adecuada los aspectos psicosociales del sujeto.

Para concluir, la selección de personal ha sido sin duda uno de los problemas más significativos que afrontan en la actualidad las organizaciones; esto es debido a que el recurso humano de las empresas está directamente relacionado con la productividad o improductividad de la misma.

En el proceso de selección de personal se deben evaluar las características ya mencionadas y las competencias necesarias para el éxito en el puesto de trabajo y de toda una organización, por esta razón el analizar los procesos psicosociales en una forma integral es fundamental ya que estos hacen parte de la historia de vida del sujeto, por lo tanto conocer sus principales características en el transcurso de la selección se podrá determinar y conocer las habilidades y/o competencias con las que cuenta el candidato.

Estudiar a profundidad estos procesos requiere de un marco explicativo que favorezca la comprensión integrativa del fenómeno socializador donde la información deberá recogerse por medio de las entrevistas que se realizan en la selección de personal y en la cual se espera conocer dichos factores psicosociales que se prestan como moderadores o variables asociativas que buscan la mayoría de las empresas en la actualidad, para alcanzar su máximo rendimiento y productividad con respecto a las demandas de la sociedad y de su propia cultura.

1 [VEGA, María Teresa. Psicología De Las Organizaciones. Proceso de Socialización y Compromiso de la empresa. Salamanca: Editorial Amaru, 1998.](#)

2 [RIVAS, Luis Alfonso. Cultura Organizacional . Santa Fe Bogota : Universidad De Los Andes \(cifi\),1993, Pág. 33](#)

3 [QUINO Jorge, VOLA Roberto; ARECO, Marcelo y otros. Recursos De Socialización Y Compromiso De La Empresa, Salamanca: Editorial Amaru, 1998.](#)

