

LO PÚBLICO Y LO PRIVADO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

MARÍA CLAUDIA PERALTA GÓMEZ*
UNIVERSIDAD DE LA SABANA

Recibido, noviembre 30/2005

Concepto evaluación, febrero 12/2006

Aceptado, marzo 10/2006

Resumen

Se presenta una reflexión acerca de las prácticas del psicólogo organizacional y de su contribución a la construcción de la democracia desde una visión de lo público. Se señalan los cambios sociales y económicos que plantean retos y desafíos para la intervención en procesos de selección en los nuevos contextos organizacionales. Se busca develar lo implícito en la ideología de la organización y las racionalidades dominantes lo que facilita tomar opciones al asumir el rol de psicólogo en una organización. Se debate sobre las finalidades y funciones de los psicólogos organizacionales en la sociedad actual así como la corresponsabilidad y compromiso social y comunitario de esta disciplina.

Palabras clave: psicología organizacional, democracia, perspectiva pública, ética.

PERSONAL SELECTION PROCESSES SEEN FROM PUBLIC AND PRIVATE VISIONS

Abstract

This paper introduces a reflection about organizational psychology practices and their contribution to democracy using a model based upon a public vision. We focus on the social and economical changes inside organizations and the challenges faced by personal selection processes in the new organizational context. The goal is to introduce the implicit organizational ideology and its dominant rationality in order to decide which role must be assumed by a professional in this field. The discussion turn around organizational psychology's functions and goals inside society, and the social and communal responsibility of this discipline.

Key words: Organizational psychology, democracy, public perspective, ethics.

Se presenta una reflexión sobre las prácticas de selección de personal, desde una visión de lo público y su contribución a la formación de un orden más democrático. Se parte de la comprensión de que los procesos de selección de personal se constituyen en espacio de lo público, en la medida en que se considera que lo público se define por “los procesos que constituyen lo colectivo mediante las interacciones entre actores e intereses”. (Cortés Amador, 2001. p. 7).

Así, la pregunta por el proceso de selección, con un enfoque desde lo público, facilita acercarse a las dinámicas relacionales propias de la organización dando relevancia al papel, que como actores sociales, desempeñan los psicólogos organizacionales en la articulación de los intereses particulares propios del mercado productivo: lo privado, y la construcción de consensos en la búsqueda del

bien común: lo público. En este sentido, se interroga por la forma de asumir la comprensión del otro como otro visible y activo en una visión ética de la convivencia.

Se toman en cuenta los cambios sociales y económicos, desde los que se plantean los retos y desafíos para la intervención en procesos de selección en los nuevos contextos organizacionales. Se entiende que toda organización se constituye en ámbito de lo público, como dominio de todo nuestro quehacer y nuestros actos. Se busca develar lo implícito en la ideología de la organización y las racionalidades dominantes, lo que facilita tomar opciones al asumir el rol de psicólogo en una organización. Se debate sobre las finalidades y funciones de la psicología organizacional en la sociedad, así como sobre la corresponsabilidad y compromiso social y comunitario de esta disciplina.

* Master en Psicología Social Comunitaria. Docente Facultad de Psicología. Universidad de La Sabana. Correspondencia: avenida 19 N° 131-04 Apto 401. Bogotá, Colombia. claudia.peralta@unisabana.edu.co

CAMBIOS SOCIALES Y ECONÓMICOS

Para desarrollar el tema de la selección de personal en las empresas y debatirlo desde la perspectiva de lo privado y lo público, hay que contextualizar a la organización en la actual globalización y en la política económica.

Precisamente, se entiende la globalización, como un proceso en que se sustituye el quehacer político, por la ideología del mercado mundial o la ideología del liberalismo. “En este sentido, se trata de un imperialismo de lo económico bajo el cual las empresas exigen las condiciones básicas con las que poder optimizar sus objetivos” (Beck, 1998, p. 80). De esta manera se va resquebrajando el poder del Estado en función del poder del mercado global.

De hecho, según McChesney (2000, en Ovejero, 2003, p. 7), “el neoliberalismo es la política que define el paradigma económico de nuestro tiempo: se trata de las políticas y los procedimientos mediante los que se permite que un número relativamente pequeño de intereses privados controle todo lo posible la vida social con objeto de maximizar sus beneficios particulares”.

Estos conceptos adquieren especial significado en Colombia, frente a la situación de poca legitimidad del Estado, la participación asociada al clientelismo, un sistema político excluyente, el conflicto armado, la gestión económica en manos del sector privado en detrimento del sector público y la ley vista como instrumento negociable a los intereses de los políticos de turno, (Valencia, 2001; Hernández, Ochoa & Novoa, 2001).

Este contexto favorece el auge de concepciones que enfatizan la importancia del mercado como forma suprema exclusiva de regulación económica y social. La gestión económica se encuentra en mano de los intereses privados en detrimento de lo público, es decir del interés común. Así se encuentra una frágil concepción de lo público, que se traduce en múltiples formas de marginalidad, discriminación, segregación y exclusión en el plano de la sociedad, (Valencia, 2001).

La exclusión aparece también asociada a los modelos de desarrollo de las nuevas formas de organización del trabajo y de la tecnología. De esta forma, el modelo de apertura económico ha impactado en el menor crecimiento económico del país, en su desindustrialización y en un atraso en su modernización. A la vez, las nuevas tecnologías, tanto las denominadas duras: equipos y maquinarias; como las blandas: rediseños organizacionales de las empresas, han afectado al trabajo, generando mayor desempleo y por ende mayor exclusión social, (Ortiz, 2001).

En el plano laboral, se evidencia un deterioro grave y evidente en las condiciones de vida de los trabajadores. Frente a la globalización, el principal problema para

el mundo laboral no es el fin del trabajo, como apunta Rifkin, (1999), sino las condiciones de vida laboral de los trabajadores, incluyendo, obviamente, los derechos de ciudadanía vinculados al trabajo. Ciudadanía entendida a partir del derecho a tener voz, a la inclusión y a la participación; el derecho a la diferencia y a cuestionar las tendencias de la cultura, (Hernández y col. 2001).

En este plano, se privilegian condiciones que impiden la realización de los intereses de los trabajadores y su identidad como grupo. Se encuentran trabajadores insatisfechos, desmotivados, explotados; mano de obra barata, sometida, que trabaja de manera excesiva. Se está dando la explotación del hombre y de la mujer trabajadora en beneficio de la productividad, sin consideración sobre su persona y solamente importando los contratos establecidos, (Serrano, 1996). Así, se está generando una clase de trabajadores heterogénea, diversa y compleja con dificultad para lograr identidad, (Antunes, 2000).

El trabajo se convierte en espacio para maximizar las utilidades, para lo no político, en que la subjetividad de los trabajadores es la no-constitución de ciudadanía. Todo esto, se traduce en la dificultad de generación de grupos, la reducción de la calidad de vida, la visión de las personas como objetos de uso y desuso y como elementos de consumo.

LA ORGANIZACIÓN COMO ÁMBITO DE LO PÚBLICO

Partiendo del contexto descrito, se consideran dos condiciones esenciales para generar mayor bienestar en el país, un manejo de la economía que corresponda a su realidad y necesidades, y la construcción de un espacio para la convivencia democrática a través del fortalecimiento de lo público y de la ciudadanía. El interés de las ciencias sociales por la construcción de lo público, indica la importancia de construir la democracia en nuestra sociedad como prioridad indiscutible: “la construcción de lo público es la construcción de una sociedad democrática”. P. 17. (Valencia, 2001).

Lo público determina la forma como se organizan y participan las personas en los asuntos públicos. Asuntos públicos entendidos como modos en los que aparecen y dialogan los intereses colectivos y comunales propios de una comunidad. En la cosa pública y en ese espacio de conversación, se va generando democracia, puesto que la democracia surge en la medida en que aparecen espacios de debate accesibles a todos y en el cual las personas pueden opinar y actuar, (Fernández, 1994).

Desde lo público, se comprende la intersubjetividad, lo comunicativo, el contexto y lo cultural e igualmente se abre el espacio de trabajo con la sociedad civil, como

actor privilegiado dentro de un contexto de creación de democracia y de construcción de la misma. En la intersubjetividad se explicita lo que es el hombre social, entendido como el que nos permite actuar, vivir, ser públicos y el compartir con otros; es todo lo que nos afecta como personas dentro de una sociedad y en un contexto específico, (Fernández, 1994).

Pensar lo público es partir de una visión de construcción permanente, desde varias características esenciales: lograr consenso a partir del reconocimiento de la diferencia, definir específicamente lo que se considera de interés común, la construcción de identidades, de sentidos y de espacios colectivos. Adicionalmente, hacer visibles las decisiones y el poder social como práctica política de ejercicio de ciudadanía.

Se entiende la acción de lo público como el reconocimiento de múltiples públicos, se acepta lo público como formas de relación social, de construcción de identidades, de percepción común de una historia, de necesidades, de valores, problemas y formas de superarlos.

Lo público como conjunto de relaciones y percepciones se constituye en proyecto político, en la medida en que a través de la acción colectiva se pretende agenciar y gestionar recursos a favor de un “nosotros” entre múltiples “otros”. Es potenciar la idea de ciudadanía como ejercicio de la autonomía política y de la construcción de subjetividades, (Hernández y col, 2001).

En este sentido, se comprende que los psicólogos organizacionales están inevitablemente comprometidos con lo político debido a su quehacer como científicos sociales y a su aporte a la comprensión y construcción de subjetividades e interacciones; por ende, tienen responsabilidad en la construcción de lo público.

El papel político de los psicólogos organizacionales, como el de todos los actores sociales, se debe enfocar a compartir proyectos para la realización de prácticas sensibles y responsables frente a las necesidades de las minorías históricamente marginadas, así como la remoción de obstáculos que limiten el desarrollo de capacidades y se conviertan en factores discriminantes como son la pobreza, el color y el género, (Hernández y col, 2001).

Las organizaciones, pretenden que los trabajadores convivan en paz, que participen y que tengan sentido de pertenencia, pero parecen estar trabajando muy poco para el establecimiento de la democracia y de crear espacios de debate. Así, pregunta Maturana, (1995): ¿Cómo es posible que surja la convivencia, la colaboración, el mutuo respeto y la solución de los conflictos, en una cultura que enfatiza y vive la violencia y la negación del otro?

Desde la ética empresarial se puede contribuir al fortalecimiento de lo público, y a construir una nación

democrática y pluralista. Por esto, para los psicólogos organizacionales, constituye un desafío tomar conciencia sobre la responsabilidad que tienen en la construcción de un mundo mejor, y por tanto, reflexionar sobre lo justo, desde todos los espacios y en todos los ámbitos, (Cortina, 1994).

De tal manera, en lo público se conjuga la concepción ética y moral, no como aplicación mínima de moralidad a situaciones concretas, no como ética de reglas sino de ideales en las que se hacen grandes propuestas a las aspiraciones de las personas, (Norton, 1988 en Lozano, 1999). El ser ético hace referencia a lo privado, a nuestra subjetividad, lo que nos posibilita nuestra propia identidad y la manera como nos identificamos y vivenciamos y lo que motiva nuestras actuaciones, (Fernández, 1994).

El enfoque de lo público debe aproximarse, desde la ética empresarial, a los individuos en su contexto de trabajo, a la empresa y al entorno social, en una contextualización progresiva de los fines: el individuo en la empresa y ésta en la sociedad, (Lozano, 1999).

Por tanto, la empresa como entidad pública y en el mejor sentido de la sociedad civil, deberá ser agente social concordante con la ética de la sociedad civil y no sólo como sujeto de derechos, sino como sujeto de responsabilidades, (Conill, 1998).

Si las empresas apoyan la creación de estructuras sociales y políticas que garanticen la gestión de los asuntos públicos de manera organizada y fortalecida, así como la invención en la práctica de los valores fundamentales para la convivencia y la ciudadanía: respeto, equidad, justicia, participación. Lograrán integrar, no solo el respeto de la autonomía personal, sino también la rentabilidad económica, el contexto ecológico y la responsabilidad social, (Lozano, 1999).

Desde el espacio de lo público, se abre la posibilidad para que el ser humano pueda construir, elegir y optar, desde lo colectivo y lo común, alrededor de la construcción de una ética de la convivencia en que se signifiquen acuerdos éticos que generen ciudadanos comprometidos en un proyecto colectivo. Acuerdos que se construyen y se elaboran desde la pluralidad de sentidos, valores y órdenes sociales, (Uribe, 2003).

Se contribuye así a construir un país en el que tanto hombres como mujeres puedan comprender la importancia de la convivencia pacífica, el respeto mutuo, la colaboración, y la responsabilidad de llevarlo a cabo en la cotidianidad; con la clara comprensión de lo público como elemento esencial en la sociedad.

En esta medida, una nueva visión de las empresas requiere que éstas, desde su óptica, puedan aportar como todos los actores de la sociedad al fortalecimiento de la

democracia. “La democracia está en una convivencia en la cual todos los ciudadanos tienen acceso a cosa pública y la cosa pública son los temas que interesan a todos los ciudadanos como copartícipes de la convivencia en una sociedad”, (Maturana, 1995, p.26).

Democracia implica colaboración, respeto y reconocimiento del otro. La colaboración solamente es posible entre iguales, por lo tanto, para que las empresas apoyen la colaboración, la participación y la autonomía, tienen que cuestionar la forma como se reconoce o se niega al otro y las ideologías que están manejando. Ideologías y significaciones dominantes que pretenden unificar y crear dependencias. Ideologías de mercado, capitalismo, individualidad y de crecimiento pseudo racional ilimitado, globalización, pensamiento único, entre otras, (Castoriadis, 1998).

LO IMPLÍCITO EN LA IDEOLOGÍA DE LA ORGANIZACIÓN Y LAS RACIONALIDADES DOMINANTES

Las concepciones y aproximaciones teóricas para explicar las organizaciones han ido cambiando con el tiempo. Así, se pueden definir como sistemas racionales, creados y construidos para lograr unas determinadas metas o como sistemas naturales que luchan por sobrevivir en un contexto de gran incertidumbre.

Sin duda, desde la perspectiva de un observador externo, las organizaciones pueden considerarse tanto como instrumentos facilitadores del progreso y del desarrollo humano y social -perspectiva ampliamente divulgada-, cuanto como sistemas de dominación que, por razones claras, no ha sido tan comentada.

De esta forma, la actual concepción de la organización es producto de la modernidad y como tal reúne dos características generales que la definen: su racionalidad científica positivista y su orientación ideológica neoliberal e individualista. Lógica que muchas veces no coincide con la lógica de la seguridad y del bienestar. Así, las organizaciones son vistas como los escenarios característicos del mundo moderno o como vehículos de racionalización que han ayudado al desarrollo y al progreso de una parte del mundo, e indirectamente, han contribuido y están contribuyendo a la producción de pobreza en otras zonas, (Rodríguez, 2003).

Las organizaciones no sólo han contribuido a producir riqueza y pobreza a través de la coordinación, diferenciación y especialización de las tareas, sino que también han desempeñado un papel importante en cuanto a su capacidad para simbolizar procedimientos y proveer de

estructuras de pensamiento a las personas para explicar la realidad, (Hatch, 1997).

En esta comprensión, la organización se entiende como una construcción social, en la que se manifiesta un orden simbólico, compuesto por signos que constituyen un mundo de significantes y significados construidos por las personas, en interacción y en un mundo de sentido.

La organización resulta de pautas, valores creencias internalizadas y compartidas por los participantes; esto constituye su mundo de significados.

Se pasa así, de una visión de la organización racional e independiente de las personas, a una concepción de creación simbólica, en la cual los individuos son actores y constructores de su entorno y por lo tanto capaces de modificarlo y transformarlo, al mismo tiempo que son construidos por el mismo.

Desde este abordaje, el estudio de la organización no es una copia, ni un reflejo de la realidad, es una construcción a través de la experiencia y el diálogo con las personas en la organización como actores dentro de un contexto. Se enfatiza la perspectiva dialéctica en la que la persona y la organización se construyen mutuamente a través de la interacción constante en la cual se transforman.

El carácter de construcción social de las organizaciones implica el estudio de categorías perceptuales, procesos de comunicación y valores que se utilizan para construir la realidad, (Schvarstein, 1991).

La consideración de mutua construcción, es la que constituye el carácter psicosocial del análisis organizacional y muestra la perspectiva del psicólogo como constructor y responsable de su contexto, en interacción con otros con los que comparte recursos a la vez que busca el logro de objetivos grupales y personales. Es decir, se concibe a los psicólogos como miembros activos orientados a conseguir determinadas metas y objetivos. Igualmente, se reconoce la importancia de comprender los diferentes grupos de intereses existentes en la organización, lo que da cabida al reconocimiento del conflicto como proceso de construcción social y amplía el estudio organizacional a la inclusión de las minorías dentro y fuera de la organización, así como a hacer visible su punto de vista, (Munduate, 1997), lo que constituye la visión de lo público.

De lo anterior, se comprende a la empresa como espacio cultural, en razón a que el análisis organizacional señala la conformación de grupos de personas que poseen sus propios patrones culturales al interior de la empresa. Grupos que comparten creencias, normas, rituales, que ejercen influencia importante en el desempeño del individuo, al ser constituyente de la cultura y constituido dentro de esta, (Mantilla y Tinoco, 2001).

Entender a la empresa como cultura tiene impacto en dos aspectos: “dirige la atención al significado simbólico, e incluso mágico, de muchos de los aspectos más racionales de la vida de la organización y muestra que la organización descansa en sistemas de significados compartidos y en esquemas interpretativos que crean y recrean significados”, (Morgan, 1986, p.122).

La cultura es ante todo un proyecto que se va realizando como proceso de incorporación de vida y que se da en la cotidianidad. Entender la cultura es entender condiciones cotidianas en las que se manifiesta y en las que se va transformando permanentemente. Es fomentar lo diverso, las nuevas manifestaciones que abren caminos y expresan la manera cómo un grupo humano significa al mismo tiempo, lo que ha sido y en lo que se esta renovando, (Abello, 1998).

Las formas simbólicas se dan en marcos contextuales socio históricos en donde se producen, se transmiten y se reciben, por esto no pueden considerarse neutras, ya que obedecen a una intencionalidad determinada por posiciones sociales y de poder, e igualmente, la construcción de determinados significados puede contribuir de alguna manera al mantenimiento sistemático de relaciones asimétricas o a justificar relaciones de dominación.

Por estos motivos, la psicología debe asumir el análisis de las formas simbólicas mediante una postura crítica que haga transparente los intereses que se ocultan en los discursos y que pretenden mantener las relaciones de dominación.

En este orden de ideas, parece razonable sostener, que el interés de un psicólogo de las organizaciones debe enfocarse a la interpretación simbólica que se desarrolla en dicho contexto cultural, para comprenderlo mejor, para ayudar a las personas a desarrollar su vida en el trabajo de un modo más enriquecedor, equilibrado y satisfactorio y de esta forma aportar a la construcción de una ética de lo público. Por ello, hay que hacer esfuerzos en concebir las organizaciones desde una amplia variedad de perspectivas más que desde caminos concretos, desde el debate más que desde las recetas establecidas, y ello exige, realizar un esfuerzo de reflexión crítica que lleve a plantearse si es posible desarrollar unas relaciones más equilibradas y simétricas entre el individuo y la organización y elaborar un nuevo discurso en el que el componente humano deje de ser un mero recurso para transformarse en el núcleo central de la Psicología de las Organizaciones, (Rodríguez, 2003).

EL ROL DEL PSICÓLOGO EN LA ORGANIZACIÓN

La pregunta se dirige al papel del psicólogo en el proyecto de construcción de humanidad y de vínculo con

la sociedad civil, así como la forma de conciliar la doble dinámica que se da en el mundo empresarial: Por una parte, la organización formal atravesada por los procesos de tecnificación, rendimiento y productividad y por la otra, el proceso de la organización y su interés por humanizar el mundo empresarial, (Conill, 1998).

Frente a este cuestionamiento, los psicólogos como ciudadanos socialmente responsables y como personas activas en la sociedad deben apoyar el desarrollo y fortalecimiento de la sociedad civil y la construcción de la democracia, (Bustamante, 1998).

Tradicionalmente la psicología organizacional ha trabajado desde el ámbito de lo privado, manteniendo su campo de explicación a los niveles de interioridad del individuo. Sin embargo, se podría afirmar, que desde lo privado solo se modifica al individuo, dejando de lado la transformación de la esfera pública, en donde se logra transformar la realidad social, (Fernández, 1994).

Desde la psicología tradicional se tiende a Psicologizar: evaluar y valorar al individuo de manera independiente a los factores sociales e históricos, con una postura individualista en que se asume que cada persona se construye sola y enfrenta sus propios problemas. Así, se comparte una concepción aislada y descontextualizada de los sujetos, los trabajadores, el empleo, el trabajo y la empresa, imbricada en el modelo neoliberal que cobra vida en las personas, en sus actuaciones y decisiones. Concepción que reproduce, interioriza y perpetúa el poder del mercado y la competencia, aunque muchos, no sean conscientes de que las asunciones y presupuestos de los que parten están instalados en una lógica, en una ideología y en una epistemología limitada y concreta, (Rodríguez, 2003).

Obviamente, cualquier concepción epistemológica que se asuma, tiene implicaciones en la manera en que los psicólogos organizacionales entienden su trabajo, y en como se plantean la posibilidad de desarrollar alternativas para entender sus dominios de interés, (Jonhson & Cassell, 2001).

Por esto mismo, el proceso de selección como proceso de toma de decisiones y de significación, no se puede restringir a una racionalidad descontextualizada; decidir se comprende como construir interpretaciones dentro de una historia y un contexto. Por el contrario, en la selección de personal, se deberá asumir una visión de conjunto que permita situar las actuaciones en el ámbito social y como apoyo a la construcción de lo público desde el reconocimiento del otro y desde la inclusión de todos en igualdad de oportunidades, (Lozano, 1999).

Hacer visibles las construcciones culturales en las cuales parecen sustentarse formas de apropiarse de las personas, constituye una clave orientadora para generar

encuentros de transformación cultural que posibiliten crear y consolidar otras representaciones, como pilares de convivencia y de democracia, (Estrada, Ibarra y Sarmiento, 2003). Pilares que se dan en la medida en que se puede variar el concepto de realidad estática a realidad dinámica. Realidad que se compone de lo que hay, pero también de las posibilidades que se pueden crear, inventar, construir y proyectar como futuros posibles. Esto es: crear ética empresarial con responsabilidad, (Conill, 1998).

La responsabilidad social, es la responsabilidad que debe asumir toda organización, en la formación en educación y en la lucha por combatir las estructuras que reproducen la pobreza y las diferencias. Se deberá entender que no asumir esta responsabilidad, llevará a que las condiciones sociales se constituyan en factores que afecten directamente a la misma empresa. Las organizaciones tienen que poner límites a su poder y ayudar a la construcción de la sociedad, (Drucker, 1994).

Así, se invita a las empresas y a los psicólogos a que se hagan responsables de sus actos, de las consecuencias de sus decisiones y actuaciones en la sociedad y a ser conscientes de que como actores de la misma puedan apoyar la construcción de la democracia y sus ideales de participación, tolerancia, respeto a los otros, colaboración y convivencia, (Conill, 1998).

Se invita a ver a cada persona como un fin en sí misma, a ser tratada como persona, como interlocutor válido y, no como simple medio, y a ser tenida en cuenta para la construcción de la ética, (Cortina, 1998).

El sujeto ético se construye en el mundo de la vida, en contextos de significación en el que se descubre el imaginario social que se encuentra presente en las organizaciones, en las relaciones y en el contexto físico, (Delgado, 2000).

FINALIDADES Y FUNCIONES DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL EN LA SOCIEDAD ACTUAL

Como otras disciplinas, la Psicología Organizacional y del Trabajo es fruto de las circunstancias históricas, culturales y sociales del contexto en el que se desarrolla. Así, al ser considerada como Ciencia y, desde la visión positivista, ha quedado establecido que a partir de hechos observables y utilizando procedimientos rigurosos y empíricos, debe ser capaz de describir, explicar, predecir y controlar las cosas que ocurren en la realidad. Igualmente se sitúa en el ámbito de las explicaciones causales. Parámetros que se encuentran implícitos en los procesos de selección de personal.

Esto tiene como consecuencia la obtención de un conocimiento “supuestamente” neutro, construido por su propio procedimiento metodológico y que, además, desprecia o no tiene en cuenta la inevitable influencia de los condicionantes sociales, culturales e históricos tan importantes para comprender la realidad psicosocial, (Torregrosa, 1985).

Por consiguiente, la selección de personal, tiende a explicar las decisiones con carácter de universalidad y con base en la racionalidad científica, obteniendo, en realidad, la justificación de un determinado punto de vista económico y político, aunque mayoritario, (Rodríguez, 2003).

Justamente, es viable señalar que en la actualidad, los procesos de selección de personal muestran una clara orientación ideológica neoliberal en la medida que la selección de las personas, las metodologías de evaluación, las explicaciones de los hechos y, por supuesto, la aplicación de resultados está orientada hacia la maximización del rendimiento laboral, la búsqueda de la competitividad y el aumento de la productividad. Ya se pretenda esto de forma directa, o bien instrumentalmente a través del aparente interés por el bienestar y la satisfacción de las personas, (González, 2003). Valores que corresponden a una pobre configuración de lo público, de la convivencia y de la subjetividad ciudadana.

El discurso de la excelencia, presente hoy en las organizaciones, enfatiza la mejora de la eficacia, la calidad de la producción, la flexibilidad y la innovación a través del compromiso activo que se consigue con los impulsos de autorrealización de los sujetos. Por ello, las compañías “excelentes” tratan de cultivar “sujetos emprendedores, esto es, individuos autónomos, autorregulados y productivos” (Du Gay, 1996, p. 60). Se trata, de una concepción del sujeto como individuo en búsqueda de su autorrealización individual, de forma que acudiría con preferencia a aquellas organizaciones que le ofrecieran las mejores perspectivas de desarrollo individual y de contenidos del puesto de trabajo a desarrollar. Esto implicaría necesariamente la existencia de una compatibilidad entre la autorrealización individual y los objetivos económicos de la organización, (Du Gay, 1996). Situación que difícilmente se da en un medio de desregulación del trabajo como el que se describió al inicio de este documento.

Es como si toda la organización con su jerga generalizada de motivación, excelencia, proyecto de empresa, valores, comunicación, buscara la adhesión de las personas mediante una coacción no ya de tipo físico, sino más psicológico, casi como una seducción amorosa, mediante la identificación y la idealización, (Le Mouel, 1992).

ANÁLISIS DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

En este contexto racionalista y científico, el psicólogo desarrolla procesos de selección estandarizados para las diferentes organizaciones y en los que se siguen más o menos los mismos parámetros. Por ello se plantea, como objetivo final. “la adecuación del hombre al cargo y la eficiencia del hombre en el cargo”. (Chiavenato, 1996. p.239). Para este autor, se establecen comparaciones entre dos variables; una variable *X* los requisitos del cargo, y otra variable *Y* el perfil y características de los candidatos. La variable *X* se define mediante el análisis y la descripción del cargo y la *Y* se evalúa con la aplicación de técnicas de selección.

Los pasos que se llevan a cabo en el proceso de selección incluyen:

1. *El reclutamiento*, entendido como un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. En las empresas Colombianas se recluta el personal a través de diferentes medios. Uno de ellos es el de las empresas temporales, al que acuden varias organizaciones. Las opiniones sobre su funcionamiento son diversas y a veces encontradas. Esto depende de las experiencias tenidas, algunos las utilizan para responder a incrementos puntuales de la producción y para puestos de bajo nivel de calificación. Otras empresas parecen tenerlas incorporadas a sus políticas de gestión de personal, por lo que obtienen ventajas: ahorro en los costos de reclutamiento y selección y una relación contractual diferente.

Otra forma de reclutamiento incluye los avisos de prensa que en la mayoría de los casos solo se utilizan para dar a conocer una oferta en la que escasea el personal cualificado. Parece ser, en la mayoría de las empresas, “que las vías de reclutamiento más utilizadas son las redes sociales, de tipo de relaciones familiares, de amistad, de vecindad o de simple referencia, sobre todo en las pequeñas empresas en donde prima un control simple del trabajo. Sin embargo, también es notoria la pérdida de importancia de algunas de las redes sociales. Esto parece corresponder a los cambios en las relaciones laborales en los que actualmente se requiere de un marco más despersonalizado y que exige mayores controles”, (Novajra y Reina, 2001).

A través de las exigencias que se proponen en los procesos de reclutamiento, se puede evidenciar la discriminación y la exclusión existente en las empresas hacia grandes grupos de la sociedad. Esto hace referencia a las condiciones de edad, género y Universidad de la que se ha egresado.

Aparecen convocatorias para ocupar cargos, en los que se señala límite de edad, Universidad de la que se

ha egresado y condición socioeconómica, al igual que ser propietario de vehículo.

Así, los primeros filtros en el proceso están dados por los propios empleados en quienes ya se confía y son los que recomiendan candidatos para los puestos de bajo nivel, o por las universidades. Generan más confianza las universidades privadas de “prestigio” para contratar personal de nivel alto en la empresa. Se discrimina así a los egresados de las universidades públicas o a los de universidades de bajo prestigio o que han estudiado en la noche. De esta manera se excluye a las personas de escasos recursos que no pueden tener acceso a cierto tipo de educación, (Barrero, 2000).

2. *La verificación de la hoja de vida*. En este segundo paso del proceso, se encuentran también, señales de exclusión, en razón a que en muchos casos, no se tienen en cuenta candidatos por su presentación personal, definida a partir de una foto, el estado civil y lo más grave, por el barrio en el que vive la persona.

Así, los psicólogos parecen suponer que la educación, los buenos modales y los valores son proporcionales a los ingresos económicos y de la familia, (Barrero, 2000).

3. *Las pruebas psicotécnicas*. Constituyen el siguiente paso, pruebas definidas como un elemento de predicción para un buen desempeño futuro en el cargo, (Chiavenato, 1996). Pruebas a través de las cuales, se descalifica a los candidatos que no alcanzan un puntaje que, en muchas ocasiones, no ha sido estandarizado en el contexto colombiano.

4. *Realización de las entrevistas*. En estas aparecen los prejuicios de los entrevistadores, sus creencias, sus discursos respaldados por un reforzado cientificismo y una ideología de la productividad y de la eficiencia. En el proceso de evaluación se tienen en cuenta algunas actitudes que se valoran ampliamente. En primer lugar la confianza, entendida como la seguridad sobre el carácter previsible, no problemático del candidato al puesto de trabajo. A esto le siguen el entusiasmo por el trabajo, el deseo de superación y la aceptación incondicional a las normas, cualidades muy relacionadas con la productividad y organización de la empresa, (Novajra y Reina, 2001).

En un estudio realizado por Barrero (2000), en una entidad financiera Colombiana, los empleadores buscan en la selección el grado máximo de confiabilidad y de idoneidad. La confiabilidad entendida como la disminución de la vulnerabilidad de la entidad ante posibles prácticas delictivas, las cuales se asocian con mayor probabilidad a personas provenientes de estratos bajos, lo que se traduce en que los pobres por el solo hecho de serlo, son considerados delincuentes potenciales.

La idoneidad es entendida desde la relación entre ingresos familiares y, educación, ética y civismo, por

lo cual hay algunas áreas de la organización en las que no se contratan personas de estratos bajos, a quienes se considera que no cumplen con esos requisitos.

Del estudio de Barrero, se desprende, que en los procesos de selección se favorece a ciertas regiones, se excluye a las personas de raza negra, se prefieren jóvenes, solteros. Todo lo cual muestra la discriminación que se da en las empresas, la cual no tiene justificación sino a partir de los prejuicios morales y culturales de empleadores y psicólogos, quienes pueden no estar de acuerdo, pero que se muestran prudentes a la hora de cuestionar este tipo de situaciones.

Así, los psicólogos actúan de manera coherente con los preceptos de la cultura dominante en cuanto a los criterios de selección, reproduciendo valores, normas y formas de organización propias de un orden social que no se cuestiona, ni se pretende modificar.

En el estudio de Barrero (2000) llama la atención y parece ser una constante en la población que busca trabajo, que los empleados, e incluso los psicólogos, no parecen ser conscientes de la discriminación, al menos no claramente. Esto debido quizás a que han interiorizado los valores que justifican los estereotipos los cuales son vistos como “naturales” o porque la inequidad no es tan evidente en los documentos escritos.

De esta forma se puede afirmar desde el ámbito privado, que el autoritarismo reproduce en el sujeto la sumisión y la obediencia sin criterio, al igual que las actitudes intolerantes e irrespetuosas con la diferencia, constituyéndose en una condición estructural al interior de las empresas que controlan la vida cotidiana. Esto se corresponde en lo público con la ausencia de institucionalidad y de inclusión como ciudadanos y ciudadanas, (Estrada et al, 2003).

Dentro de las relaciones que se establecen al interior de los procesos de selección, se puede agregar otra forma de ver al otro, otra manera de alteridad, es el otro como invisible. La invisibilidad del otro, entendida como el ignorar a todos aquellos que no pertenecen al grupo dominante en la sociedad y que por lo tanto genera en ellos sentimientos de minusvalía, de insatisfacción, de ser marginal que a veces se torna también en rebeldía y en agresión, (Uribe, 2003).

De tal manera, las relaciones laborales se inscriben en un orden social inequitativo y excluyente. Por eso mismo, el acercarse a las transformaciones de lo público a partir del proceso de selección de personal trasciende el ámbito puramente normativo y cuestiona la visión de mundo que representan las diferentes relaciones sociales, (Barrero, 2000) y en este caso las de los procesos de selección de personal.

CONCLUSIONES

La pregunta por el proceso de selección desde lo público facilita el acercamiento a las dinámicas relacionales y culturales que se movilizan al interior de una empresa y dan relevancia a los diferentes significados que surgen con respecto al trabajo, los individuos, la organización y sus valores.

Se asume con Estrada et al, (2003) que las relaciones laborales se sustentan en dispositivos culturales, que actúan como mecanismos complejos y que configuran regímenes de poder y patrones de relación dentro de los cuales se produce y reproduce la subjetividad. Estos patrones se encuentran anclados en: las estructuras de sentido que sustentan las decisiones diarias, las formas de actuar e interactuar en la cotidianidad, y las tecnologías propias de autorregulación del sujeto.

Así mismo, buena parte del poder regulador que los caracteriza proviene de su invisibilidad, “los discursos, que contienen un continuo flujo de imágenes, valores, opiniones, juicios, informaciones que nos impactan sin que ni siquiera nos demos plenamente cuenta de ello”, (Ibañez, 1988. En Iglesias, 2000. p. 32). Y se convierten en significados naturalizados al interior de las organizaciones, situación que destaca la importancia de hacer visibles esos dispositivos y patrones culturales de manera que se resignifique el mundo laboral.

En esta marco, se ha presentado una reflexión crítica acerca de los procesos de selección y del rol que desempeña el psicólogo organizacional dentro de ellos, a partir de la cual se propone el ejercicio de un papel que aporte al logro de los objetivos de la sociedad desde una toma de conciencia de su poder disciplinar y de una visión de responsabilidad social y comunitaria.

Comenzando con un recorrido teórico y siguiendo con el análisis de los procesos de selección actuales, se ha logrado construir un discurso que da cuenta, desde diferentes referentes, de las voces de quienes en muchas ocasiones no son escuchados en el mundo laboral y a quienes se les niega la mínima posibilidad de participar en procesos de selección, dada su condición de marginalidad y de exclusión.

Se afirma, en concordancia con Barrero, (2000), que en los procesos de selección entran en juego patrones de relación que dan cuenta de las condiciones materiales, los estereotipos sexuales, la división sexual del trabajo, la creciente diferenciación social, así como los cambios en los modos de producción y reproducción. Así, el proceso de selección de personal se constituye en un punto de enlace entre los componentes económicos y culturales de las relaciones sociales.

En el intento por alcanzar una comprensión de las formas actuales de relación laboral, se concluye acerca de la importancia de sensibilizar a todos aquellos que participan en la toma de decisiones de vinculación de personal en las organizaciones, de manera que asuman una postura crítica de sus propias prácticas y logren replantearlas y orientarlas en la búsqueda de una sociedad más igualitaria y democrática.

Se ha hecho referencia a la organización como construcción social, como espacio cultural y como ámbito de lo público, en la medida en que converjan los intereses de los miembros de la sociedad, se les ofrezca participación a todos y se abran las fronteras a diferentes puntos de vista.

Se ha cuestionado el papel de las organizaciones, sin desconocer sus bondades y su papel preponderante en la sociedad, pero haciendo ver que a partir de prácticas culturales excluyentes en los procesos de selección, y justificadas en creencias de racionalidad, se dejan de lado personas a quienes por su condición, barrio, raza, edad, circunstancias socioeconómica e inclusive físicas, no se les permite competir, en igualdad de condiciones con otros candidatos.

Por esto, frente a una postura ética y de responsabilidad social, las prácticas de las organizaciones y las decisiones empresariales se deben orientar hacia una visión incluyente, que permita mejorar la calidad de vida de las personas.

Se quiere destacar, que todas las personas, entidades y organizaciones, forman parte en la construcción de la democracia y son responsables de la misma. En este sentido, se construye ciudadanía en la medida en que todas las personas, de todas las condiciones, tengan voz, sean incluidas en los procesos organizacionales, y se les permita demostrar sus competencias. Así, se va cuestionando el paradigma dominante de la productividad que no considera a las personas como seres íntegros, sino que busca su explotación con una perspectiva de "utilidad".

Se convoca a las empresas y a los psicólogos que realizan sus labores al servicio de estas, a cuestionar los paradigmas dominantes que privilegian a algunos particulares, y a propender por una construcción de lo público en que se logren consensos para el bien de todos, se reconozca la diferencia que enriquece, se creen espacios colectivos, se posibilite el trabajo, el desarrollo y el aprendizaje para todos.

Los psicólogos, pueden realizar proyectos de trabajo que incluyan aspectos sociales, sensibles y responsables frente a las necesidades de los otros excluidos, y que a partir de una ética de la convivencia, hagan vigentes, la colaboración, el respeto, la solución de conflictos, el logro de acuerdos pacíficos, la participación y la equidad en el mundo laboral.

Se considera importante que el psicólogo comprenda el poder que le otorga su disciplina y que su saber conlleva una postura epistemológica que incluye la forma como ve al ser humano, como entiende al mundo y como considera que debe ser la sociedad en que vive; así mismo, todas sus actuaciones están respaldadas por estas perspectivas y en aras de un mejor estar en el mundo debe buscar el beneficio de los menos favorecidos para que puedan participar de manera imparcial en todos los procesos.

Precisamente, en consideración al compromiso inevitable de los psicólogos organizacionales con lo político y a su rol científico social, tienen responsabilidad en la comprensión y construcción de subjetividades e interacciones y por tanto en la construcción de lo público.

Por todo esto se plantea que, la psicología, desde el ámbito de comprensión de lo público y de su quehacer en el proceso de selección, puede aportar a construir los sujetos que se requieren para la democracia, en una comprensión ética y de responsabilidad social que no se limite a estudiar a las personas para un cargo, sino que tenga en cuenta que participa con y en lo político y que aporta en la construcción de ciudadanía gracias al conocimiento psicológico que se da en un contexto de relaciones mediadas por la significación.

A partir de lo expuesto, se comprende que el proceso de selección de personal se puede concebir como racional y excluyente, o como proceso en el que se tiene en cuenta al otro y al concepto público de la organización. Se considera, por lo tanto, que los psicólogos son capaces de tomar decisiones por sí mismos, de reflexionar sobre su quehacer, de actuar de acuerdo a su forma de pensar y de mostrar habilidades para influir según sus intereses, (Munduate, 1997).

Para ello, parece cada vez más necesario desarrollar una teoría del ser humano que no degenera en simplificaciones, reduccionismos o determinismos, sino que pueda abordarse desde ella al ser humano en todas sus dimensiones y aristas, (Rodríguez, 2003).

Por último, se invita a la conformación de comunidades académicas, que de manera interdisciplinaria puedan responder a las exigencias del mundo actual, desde una mirada crítica, política y responsable con la sociedad. Comunidad que logre señalar otras visiones de la realidad, que cree alternativas al enfoque dominante, neoliberal, exclusivo del mercado y de la productividad y respondiente a intereses privados; que proponga alternativas en la construcción de un mundo más justo y equitativo en todas sus decisiones; y que busque consensos a favor del bien común, es decir una comunidad que resigne lo público como espacio de construcción de la democracia.

Esto es el reto de la academia, visibilizar e interpretar los patrones y dispositivos culturales que facilitan y reproducen la acción y la interacción excluyente en que se niega al otro en los escenarios cotidianos propios de la vida privada y pública.

Es desde las posturas críticas y académicas que se pueden entrar a cuestionar y modificar la subjetividad humana, determinada como un resultado del ejercicio del poder, en un juego en el cual las reglas no son reveladas o entendidas por los jugadores.

REFERENCIAS

- Abello, I. (1998). *Visión histórica*. En: Abello, I., De Zubiría, S., Sánchez, S. *Cultura: teorías y gestión*. Pasto: Unariño.
- Antunes, R. (2000). *Metamorfosis en el mundo del trabajo*. Revista *Nómadas*. Universidad Autónoma. Bogotá: N° 12. Abril 2000.
- Barrero, R. (2000). *Género, Raza y estrato: Asimetrías en el sector financiero*. Santafé de Bogotá. Revista *Nómadas*. Universidad Autónoma. Bogotá: N° 12. Abril 2000.
- Beck, U. (1998). *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*. Buenos Aires: Paidós.
- Bustamante, S. (1998). *Los empresarios y el desarrollo de la sociedad*. En: Cuadernos de administración. Departamento de Administración. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Bogotá: Universidad Javeriana. No. 20.
- Castoriadis, C. (1998) En: Giraldo, F. Cornelius Castoriadis: *Pensador de la creación*. Revista *Foro* No. 34. Bogotá.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Bogotá: Mc Graw-Hill Interamericana
- Conill, J. (1998). *Ética de la sociedad civil*. En: Cortina, A. *Democracia participativa y sociedad civil. Una ética empresarial*. Bogotá: Fundación Social.
- Cortés, C. (2001). *Presentación*. En: *Lo Público y lo Privado*. Revista *TRANS*, n° 1. dic. 2001. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. p. 6-8
- Cortina, A. (1994). *La Ética de la sociedad civil*. Madrid: Anaya.
- Cortina, A. (1998). *Democracia participativa y sociedad civil. Una ética empresarial*. Bogotá: Fundación social. Serie *Conversatorios*.
- Delgado, R. (2000) *Desarrollo humano. Ética y educación: una mirada desde la perspectiva cultural*. En: *Módulo seminario desarrollo Humano*. Maestría en Psicología comunitaria. Facultad de Psicología: Universidad Javeriana.
- Drucker, P. (1994). *La sociedad postcapitalista*. Bogotá: Norma.
- Du Gay, P. (1996). *Consumption and identity at work*. Londres: Sage.
- Estrada, A., Ibarra, C. & Sarmiento, E. (2003). *Regulación y control de la subjetividad y la vida privada en el contexto del conflicto armado colombiano*. Revista de Estudios sociales. Facultad de ciencias sociales, Uniandes, Fundación Social. N° 15. Junio de 2003.
- Fernández, P. (1994). *Psicología social, intersubjetividad y psicología colectiva*. En: *Construcción y crítica de la psicología social*. Barcelona: Antrophos.
- Gonzalez, J.M. (2003). *Reflexiones críticas desde la postmodernidad en torno a la psicología del trabajo y de las organizaciones*. Revista *Encuentros en Psicología Social*. Volumen. 1(5). 2003.
- Hatch, M. J. (1997) *Organization Theory. Modernist, interpretative symbolic and postmodernist perspectives*. London: Oxford
- Hernández, M., Ochoa, D. & Novoa, E. (2001). *Del capital social a la construcción de lo público*. En: *Lo Público y lo Privado*. Revista *TRANS*, n° 1. dic. 2001. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. p. 10-41.
- Iglesias, M. (2000). *Descifrando narrativas en clave de empoderamiento. Construcción de sujetos éticos*. Tesis de maestría en psicología comunitaria. Bogotá: Facultad de Psicología. Universidad Javeriana.
- Johnson, P. & Cassell, C. (2001). *Epistemology and work Psychology*. Journal of Occupational and Organizational psychology. Great Britain: The British psychological society. 74, 125-143.
- Le Moüel, J. (1992). *Crítica de la eficacia. Ética, Verdad y utopía de un mito contemporáneo*. Barcelona: Paidós.
- Lozano, J. (1999) *Ética y empresa*. Madrid: Trotta.
- Mantilla, F. & Tinoco, M. (2001). *La perspectiva histórico-cultural en la comprensión de las organizaciones*. En: *Revista Debates en Psicología*. Facultad de Psicología. Universidad Javeriana. No. 4.
- Maturana, H. (1995) *La democracia es una obra de arte*. Bogotá: Magisterio.
- Morgan, G. (1986). *Imágenes de la organización*. México: Alfa y Omega.
- Munduate, L. (1997). *Psicología social de la organización. Las personas organizando*. Madrid: Pirámide.
- Novajra, M. & Reina, J. (2001) *Gatos blancos, gatos negros. Un estudio sobre cultura empresarial*. Madrid: El viejo topo.
- Ortiz, C. H. (2001). *Opciones de desarrollo y exclusión social*. En: Valencia, A. (Editor). (2001). *Exclusión social y construcción de lo público en Colombia*. Bogotá: CEREC, Cali: CIDSE. Universidad del Valle.
- Ovejero, A. (2003). *Globalización y condiciones de vida laboral: Un enfoque psicosociológico*. Revista *Encuentros en Psicología Social*. Volumen. 1(5). 2003.
- Rifkin, J. (1999). *El fin del trabajo: Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo. El nacimiento de una nueva era*. Barcelona: Paidós.
- Rodríguez, A. (2003). *Racionalidades y Discursos en Psicología de las organizaciones*. Revista *Encuentros en Psicología Social*. Volumen. 1(5). 2003.
- Serrano, E. (1996). *Las figuras del "otro" en la dimensión política. La dimensión moral del conflicto político*. Revista *Internacional de Psicología Política* No. 8. P.p. 41-56.
- Schvarstein, L. (1991). *Psicología social de las organizaciones. Nuevos aportes*. Buenos Aires: Paidós.

Torregrosa, J.R. (1985). Ortega y la psicología social histórica. *Revista de psicología social*, 0, 55-63.

Uribe, M.T. (2003). *La política en escenario bélico: complejidad y fragmentación en Colombia*. Medellín: Universidad de Antioquia: UNESCO: ICFES.

Valencia, A. (2001). Exclusión social y construcción de lo público en Colombia. En: Valencia, A. (Editor). (2001). *Exclusión social y construcción de lo público en Colombia*. Bogotá: CEREC, Cali: CIDSE. Universidad del Valle.