



La opresión del capitalismo moderno: una reflexión sobre los nuevos métodos de selección de personal

The Oppression of Modern Capitalism: A Reflection on New Recruitment Methods

Brenda FOCAS*

Recibido 27-8-12

Revisión editorial: 22.12.12

Aprobado definitivamente: 11.02.13

RESUMEN

Según las caracterizaciones de los sociólogos de la modernidad, mercantilización, enajenación, racionalización, mediatización, fragmentación, burocratización y objetivación son una serie de tendencias crecientes que alejan a la cultura de las esferas subjetivas de las personas y llevan a concebir a los individuos y las relaciones sociales como si fueran cosas. En la actualidad, las exigencias para ser aceptado en un empleo son cada vez más denigrantes y la selección de postulantes adquiere un matiz perverso. A los exámenes de salud y psicológicos también se suman los llamados “socio-ambientales”, que permiten “conocer y evaluar al postulante en su domicilio” para observarlo dentro de su ámbito social, familiar, cultural y económico. Este artículo se propone mostrar, a partir de una serie de entrevistas a directivos de consultoras de Recursos Humanos, los criterios que se utilizan para la selección de personal en las medianas y grandes compañías. Además de una reflexión teórica sobre la situación de los empleados en la actualidad.

Palabras clave: capitalismo moderno - selección de personal – empleados - cosificación.

ABSTRACT

According to the descriptions given by modern sociologists, the growing trend of mercantilization, alienation, rationalization, mediatization, fragmentation, bureaucratization and objectification, moves culture away from people’s subjective spheres, leading to the objectification of people and social relations. At present, job requirements are becoming more and more degrading, giving the recruitment process an evil nuance. To the health and psychological tests, we have to add the so called ‘socio-environmental’ test, used to ‘know and assess the candidate at home’, getting acquainted with their social, familiar, cultural and economic environments.

* Doctoranda en Ciencias Sociales (UBA). Becaria doctoral del CONICET (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas)- Universidad Nacional de La Plata/ Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales. Dirección Postal: Virrey del Pino 2604- 10 B, CABA. Correo electrónico: brendafocas@yahoo.com.ar

This article aims at examining – based on different interviews with managers at Human Resources consultancies – the recruitment criteria used by medium and large companies. This study also includes a theoretical reflection on the current situation of employees.

Keywords: modern capitalism – recruitment – employees - objectification

SUMARIO

1. La precarización del empleo o el avance de la forma de trabajo cosificada y cosificante. 2. Seleccionar personal en un mercado de Alta Rotación. 3. La deshumanización en un mercado laboral de corto plazo. 4. Reflexiones finales.

"El trabajo permanente y constante embrutece, trivializa y nos convierte en seres impersonales (...). El trabajo transformó al sujeto humano en objeto, y convirtió al hombre en un animal que traicionó sus orígenes. En lugar de vivir para sí mismo -no en el sentido del egoísmo sino de una vida dedicada a la búsqueda de la plenitud-, el ser humano se ha convertido en un esclavo lamentable e impotente de la realidad exterior"

Emile Cioran- En la cimas de la desesperación

1. La precarización del empleo o el avance de la forma de trabajo cosificada y cosificante

Según las caracterizaciones de los sociólogos de la modernidad, mercantilización, enajenación, racionalización, mediatización, fragmentación, burocratización y objetivación son una serie de tendencias crecientes que alejan a la cultura de las esferas subjetivas de las personas y llevan a concebir a los individuos y las relaciones sociales como si fueran cosas.

Propios de la experiencia del capitalismo moderno, estos problemas promueven la pérdida de la conciencia de los fines de los trabajadores, cuyo comportamiento automático y rudimentario traspasa las relaciones económicas y opera en la totalidad de las esferas de la vida.

En *El Capital*, Marx señala que, tal como la vida se presenta ante nuestros ojos en las sociedades mercantiles, las cosas se mueven como personas, mientras que las personas son tratadas como cosas. Sin embargo, lo que sucede es que las propias relaciones que establecemos nos impiden ver cómo son las cosas en realidad: relaciones entre personas, mediadas por cosas. El fetichismo de la mercancía no es una distorsión, ni un error, es la consecuencia de determinado tipo de relaciones sociales históricas.

Según Marx: “lo misterioso de la forma mercantil consiste, sencillamente, en que la misma refleja ante los hombre el carácter social de su propio trabajo como caracteres objetivos inherentes a los productos de trabajo, como propiedades sociales naturales de dichas cosas, y, por ende, en que también refleja la relación social que media entre los productores y el trabajo global, como una relación social entre los objetos (...). Es por este *quid pro quo* que los productos del trabajo se convierten en mercancías, en cosas sensorialmente suprasensibles” (88).

Gracias a un abordaje teórico adecuado, podremos descubrir las características reales de esta situación, que es derivada del conjunto de las relaciones sociales de un determinado momento

histórico. Ahora bien, no sólo cuestionar teórica y racionalmente esta situación permitirá superarla, sino también encontrar y apoyar las fuerzas materiales, históricas y sociales que pueden transformar las relaciones que generan el fetichismo y la alienación.

En ese sentido, Lukács entiende que los procesos de mecanización sólo pueden nacer cuando hay un trabajador “capaz de vender libremente en el mercado su fuerza de trabajo como mercancía ‘suya’, como cosa por él poseída”, porque es “condición necesaria del proceso de cosificación que toda la satisfacción de las necesidades se cumpla en la sociedad en la forma del tráfico de mercancías” (1983:98).

A partir de estos autores, entendemos que las formas de trabajo que moldean la experiencia moderna son cosificadas y cosificantes. En paralelo, las exigencias para ser aceptado en un empleo son cada vez más denigrantes y la selección de postulantes adquiere un matiz de creciente perversión. A los exámenes de salud y psicológicos, hoy también se suman los llamados “socioambientales”, que permiten “conocer y evaluar al postulante dentro de su ámbito social, familiar, cultural y económico concurrendo a su domicilio”, según promueven los especialistas en la materia.

Este breve artículo se propone, describir la forma de trabajo de las consultoras de Recursos Humanos (RR.HH.) que se especializan en seleccionar personal, además de presentar una reflexión teórica sobre la situación de los empleados en la actualidad. Con este fin se realizaron seis entrevistas abiertas, durante el mes de abril del año 2011, a “reclutadores” y directivos de distintas consultoras de personal que operan en la Ciudad de Buenos Aires.

2. Seleccionar personal en un mercado de Alta Rotación

En la actualidad, cualquier aspirante a ocupar un puesto de trabajo deberá pasar por una serie de pruebas: entrevista personal, estudios psicotécnicos -pero también ambientales-, informes judiciales y laborales, etc., a fin de que sean evaluadas todas sus condiciones personales: su carácter, el modo de relacionarse con sus vecinos, el lugar donde vive y sus posibles reacciones ante conflictos laborales. De ese modo, las “cualidades” pasan a ser más importantes que los conocimientos del candidato, por lo que la cosificación queda consumada desde la misma selección.

“Los criterios de selección, como cualquier práctica de RR.HH., debe estar alineada a la estrategia del negocio y varía según la cultura de cada organización. Existen empresas que trabajan con previsión y cuadros de reemplazo para sus posiciones clave, mientras que otras esperan a que se genere la vacante para salir al mercado”, dice consultor especializado.

Ahora bien, de todos los estudios que estas consultoras especializadas y modernas realizan, el informe socioambiental, por varios motivos, se perfila como el más perverso. En términos descriptivos, podríamos decir que, con una cita previa y acordada con el consentimiento de quien ansía conseguir el empleo, una o dos personas, llamados “asistentes sociales”, tocan el timbre de su casa. Se autoinvitan a pasar, se sientan en el living y comienzan a interrogar al postulante con preguntas tales como: “¿cuántos ambientes tiene la casa o el departamento donde usted vive?”, “¿tiene TV por cable?”, “¿piensa mudarse en los próximos meses?”, “¿con quién vive?”, “¿posee mascota?”, “¿cuál es su relación con los vecinos?” y “¿tiene las expensas o los impuestos al día?”, entre otras.

Muchas veces se presentan de a dos, y mientras uno realiza las preguntas, el otro anota detalles que advierte en el domicilio: ropa sucia, paredes húmedas, desorden...

Pero la inspección no termina allí. Antes o después, estos “asistentes sociales” hablan con el portero del edificio, con los vecinos, con los vendedores más cercanos, y los interrogan sobre la persona en cuestión. Se fijan si tiene un fácil acceso a medios de transporte, si las calles son inundables... El trabajo les lleva cerca de dos días, y los datos que se relevan son cruzados con los resultados del examen de salud, el psicotécnico y la entrevista personal, donde ya se le preguntó al candidato por su ambiente familiar. Muchas veces se agregan entrevistas grupales, a modo de “juegos” que deben resolver por equipos.

Los especialistas entrevistados reconocen que el examen socioambiental es el que más incidencia tiene a la hora de decidir por una persona u otra para ocupar un puesto. Este sistema, discriminatorio e intromisorio, también es ofrecido desde distintas páginas web por parte de agencias de detectives, que prometen entregar un informe detallado de lo realizado por “el aspirante” durante todo el día.

“La búsqueda y selección de personal sigue siendo la prioridad de toda empresa. Lo único que se sumó, por un tema cultural, son los informes adicionales. Esto, para las pequeñas y medianas empresas (PYMES), que eran los que no usaban dichos métodos. Las grandes siempre los utilizaron, a través de formatos de sus casas matrices o copias del exterior”, explica el dueño de una consultora que se dedica a elegir a la persona “clave” para desempeñar el rol que la compañía requiere”, explica otro de los reclutadores.

Ahora bien, ¿Cómo deciden las consultoras de recursos humanos o las mismas empresas quién es la persona más idónea para el puesto? ¿Influye que el postulante esté separado/a, no salude a sus vecinos, viva en una casa sin Internet o en un barrio del conurbano?

Así responde el director de una consultora en RR.HH.:

“La verdad es que se menciona cómo es en su entorno personal, tipo de vivienda, condiciones de la misma, zona en la que reside, referencias de sus vecinos, formas de llegar al trabajo (medios de transporte), etc. Pero lo que debería ser una herramienta para conocer al empleado y poder darle posibilidades de crecimiento, muchas veces termina siendo mal usado para analizar si va a faltar al empleo cuando llueva, calcular cuánto tardará en llegar, averiguar si es mal o buen vecino, estimar si reside en zonas complicadas o si tienen muchas deudas, juzgar si tiene un ambiente familiar bueno y si la vivienda está limpia o no etc. Muchos denominan a esto ‘socio-ambiental’, pero la gran mayoría suma informes llamados ‘confidenciales’, como antecedentes policiales e informes de trabajos anteriores”.

Algunos de los métodos de selección de personal (incluso la concepción de que mediante ciertas técnicas se puede lograr una depuración) nacieron con la expansión del capitalismo mismo, alrededor de los años 30. De hecho, Siegfried Kracauer en *Los empleados*, escrito durante la República de Weimar, ya describía con sarcasmo esta metodología. “Hacen experimentos con él: exámenes contables, exámenes telefónicos, etc. Lo observan: ¿cómo guarda el candidato las facturas que tiene que ordenar? Le hacen estudios fisonómicos y grafológicos. En una palabra, el más insignificante de los empleados es, para el psicólogo de las profesiones, un microcosmos” (2008:123).

El diagnóstico de las compañías funciona más o menos de este modo: “si tengo que tomar un empleado, no quiero equivocarme. Quiero que sea el mejor en lo que hace, que no reclame un aumento de salario constantemente (y, por lo tanto, que provenga de una familia bien posicionada económicamente), que tenga buena presencia y no traiga problemas”. Esto es, palabras más, palabras menos, lo que admiten los especialistas en el rubro.

Kracauer relata, incluso, cómo una buena presencia puede ser determinante a la hora de conseguir un empleo y, a la vez, resalta la importancia de la estética, la fórmula de mantenerse siempre joven y agradable es condición *sine quanon* para cualquier contratador.

“Lenguajes, vestimentas, gestos y fisonomías se asemejan, y el resultado del proceso es precisamente aquel aspecto agradable que puede ser reproducido ampliamente con la ayuda de fotografías. Una selección natural que se consume bajo la presión de las relaciones sociales y que forzosamente se sustenta por la economía a través de la producción de necesidades de consumo correspondientes” (2008:128).

Definitivamente, si bien esta modalidad de selección no es nueva, se perfecciona técnicamente con el paso del tiempo.

Nuevos métodos son incorporados, tales como el chequeo del Veraz, el estudio socio-ambiental, el pedido de referencias, las entrevistas, los análisis psicotécnicos y la búsqueda de antecedentes. El proceso de especialización es cada vez mayor, los requerimientos para la demanda laboral se tornan más específicos y el triunfo de la tecnocracia deshumaniza en cada instancia.

“A las empresas, una incorporación fallida les cuesta muy caro. Sin ir más lejos, los costos de equivocarse en un perfil son aún mayores que aquellos que implican realizar cuanto examen y averiguación previa sea posible”, se justifica un especialista.

Es precisamente en este proceso de especialización cada vez mayor donde se agudizan los mecanismos de selección de personal. El miedo a no ser el elegido y formar parte de lo que Marx llamaba “ejército de reserva” hace que el trabajador colabore, alienadamente, con los requerimientos de la empresa, hoy naturalizados, en un país que supo tener dos dígitos de desocupación.

La racionalización, cada vez más aguda, actúa desde el momento mismo en que una persona busca trabajo. Muchas consultoras, incluso, realizan las pruebas entre varios postulantes a la vez, con la idea de que “al saber que hay sólo un puesto, y que quién está enfrente es su competidor, sacan a relucir su mejor y su peor cara”, explica un reclutador.

Como matemáticos, los profesionales que se dedican a esta tarea se basan en fórmulas que les permiten “disminuir la incertidumbre” a la hora de cruzar la información. La aplicación de las herramientas correctas de selección develará al candidato correcto.

“Muchas empresas toman decisiones de selección basándose en los perfiles que les han dado resultado o adoptan un cambio de perfil luego de una mala experiencia. Una variable no menor es el salario: cuando la empresa no dispone del presupuesto suficiente para seleccionar el personal que desea, debe resignar datos clave del perfil buscado y acomodarse a la realidad del mercado. A fin de cuentas, no hay un criterio único para seleccionar empleados, aunque sí existe un método que, bien aplicado, ayuda a disminuir la incertidumbre sobre una futura incorporación”, afirma un reclutador.

“Un método bien aplicado”, toda una definición. La cuantificación por sobre la calificación prima en todas las instancias del método. Especialización, adaptación, racionalización... ¿Cuál es el fin de estos métodos de selección en un sistema de trabajo de alta rotación? A la hora de contratar un empleado, ¿se busca certidumbre y seguridad en un mercado de trabajo cada más precarizado y fragmentado?

“Cuantos más datos tenga de esa persona, mejor. Si vos me decís que vivís en un lado tal y de una manera, y después vemos que vivís en un lugar que no es así, ya en algo me mentiste y estás indicando un patrón de conducta. La idea es tratar de recopilar la mayor cantidad de datos para definir mejor el perfil de quien vaya a ocupar el puesto determinado”, enfatiza el director general de una reconocida consultora.

La racionalización, concepto teórico definido por Weber, aparece consolidado también en el capitalismo contemporáneo, incluso perfeccionado. Poco importa la autenticidad del ser humano, su esencia genérica, cuando la coseidad rige en todas las esferas de la vida.

“Lo que se pretende es ver cierta ‘normalidad’ en el ambiente del postulante. Se hace un *cross-checking* de referencia con vecinos y así obtenemos un perfil”, describe otro reclutador de personal.

Ante la pregunta sobre qué significa ‘cierta normalidad’, el directivo se explaya: “que tenga una familia común, que no se vean cosas raras en el ámbito cercano, que sea pulcro, ordenado. Características que cualquier jefe desearía tener en un empleado”.

3. La deshumanización en un mercado laboral de corto plazo

Luego de esta descripción sobre el modo de trabajo de los especialistas en RR.HH. para seleccionar personal, surge un interrogante: ¿cómo es la situación de los empleados en la actualidad? Una reflexión atinada no puede dejar de tener en cuenta los conceptos que esbozaron Marx, Weber, y Simmel y que mantienen vigencia para describir el fenómeno del trabajo contemporáneo.

Tanto en *La ética protestante* como en *La Filosofía del dinero*, se analiza el modo en que el trabajo se cosifica en el capitalismo moderno, y esa racionalización lleva a una progresiva deshumanización.

Simmel presenta el fenómeno del dinero como el ejemplo más extremo de un medio que se convierte en fin. Es la racionalidad propia del dinero -que hace cálculos y busca los medios más eficaces para determinar los fines- la filosofía que se expande en todas las esferas de la vida: se prioriza lo cuantitativo sobre lo cualitativo.

En palabras de Simmel: “La creciente transformación de todas las partes componentes de la vida en medios, y la vinculación recíproca de ordenes en conjuntos de elementos relativos, que por otro lado, están caracterizados por fines autónomos (...) también el mundo práctico se convierte cada vez más en un problema para la inteligencia, o dicho más exactamente, los elementos de representación de la acción cada vez se van convirtiendo, de modo objetivo y subjetivo, en conexiones racionales y calculables y de este modo, excluyen las manifestaciones y decisiones sentimentales que únicamente se relacionan con las interrupciones del curso de la vida, con los fines últimos” (1977:540)

Para Simmel, la medida en que el dinero se convierta en un fin en sí mismo depende de “las distinciones del significado del dinero que pueden imputarse a las decisiones finales del espíritu de cada época”. De este modo, el autor observa a la mediatización de la vida cotidiana como un problema punzante de la modernidad: los medios se multiplican entre sí, y desaparece el fin último. El deseo queda confiscado en los medios.

Según sus palabras, “el dinero, en su conjunto, se experimenta en su calidad de fin, y con ello, una gran cantidad de cosas que, en realidad, tienen el carácter de fines por sí mismas, pasan a ser meros medios. (...) y como el dinero mide todas las cosas con objetividad despiadada y la *Trabajo y Sociedad*, Núm. 21, 2013

medición, así establecida, determina sus vinculaciones, se origina una red de contenidos vitales personales” (1977: 539).

El dinero como la vara que mide todo. La alienación aparece en todas las esferas de la vida cotidiana.

Max Weber también narra como el ascetismo mundano es, al fin de cuentas, la manera de disciplinar la subjetividad del ser humano. La valoración del tiempo y del dinero y la predestinación operan como una filosofía introspectiva que acompaña el desarrollo del capitalismo. Para Weber, también en las modernas sociedades de mercado de Occidente el dinero se convirtió en un fin en sí mismo. “Lo peculiar de esta filosofía de la avaricia parece ser el ideal del hombre honesto de crédito reconocido, y sobre todo la idea de un deber del individuo hacia el incremento de su capital, el que se supone un fin en sí mismo” (2006:41).

Lukács va más allá, y entiende que los sujetos tienden a descomponerse racionalmente de una manera análoga a la que experimentan en el trabajo.

“A consecuencia de la racionalización del proceso de trabajo, las propiedades y las peculiaridades humanas del trabajador se presentan cada vez más como *meras fuentes de error* con respecto al funcionamiento racional y previamente calculado de esas leyes parciales abstractas”, explica. “Ni objetivamente ni en su comportamiento respecto del proceso del trabajo aparece ya el hombre como verdadero portador de éste, sino que queda inserto, como parte mecanizada, en un sistema mecánico con el que se encuentra como con algo ya completo, que funciona con plena independencia de él, y a cuyas leyes tiene que someterse sin voluntad (1983:96).

4. Reflexiones finales

¿Pero qué sucede en el capitalismo actual, con un mercado flexible en las relaciones laborales y una filosofía del “corto plazo”?

El avance y la aplicación de medidas neoliberales quebraron la concepción de producción en serie para un mercado masivo, con mano de obra también masiva y entrenada específicamente para realizar la misma labor durante décadas. La producción de bienes físicos pasó a competir con la rentabilidad financiera. Para justificar su existencia, ahora un emprendimiento productivo necesita mostrar varios puntos de rentabilidad por encima de la tasa de interés.

La carrera previsible y de largo plazo dejó de ser una expectativa sensata. Las empresas de todos los rubros toman empleados con cuentagotas, asumen compromisos mucho más laxos en sus contratos laborales y se deshacen de ellos con una velocidad sólo superada por la del movimiento del capital a través de los distintos mercados del mundo.

La máxima productividad, en el menor tiempo posible, con la mayor flexibilidad y -sobre todo- con la posibilidad de ser desmantelada al instante, son ahora condiciones indispensables para toda empresa. Como resultado, la actividad social más relevante, el trabajo, fue radicalmente modificada.

Uno de los entrevistados, gerente de una consultora que se especializa en selección de altos mandos (llamados también ‘headhunters’), manifiesta su preocupación acerca de las nuevas generaciones de empleados.

“El desafío de la selección no sólo consiste en lograr el *matching* entre empresa y postulante, sino que éste debe perdurar en el tiempo. Las nuevas generaciones están cambiando las reglas de juego, buscan asegurar su empleabilidad y ya no compran el *speech* de ‘ponerse la camiseta’. Esto dificulta la estabilidad requerida por las empresas y las obliga no sólo a realizar procesos de selección más asertivos, sino también a desarrollar todas las prácticas de RR.HH. para retener a su personal clave”, asevera.

Quizás sin saberlo, este reclutador pone de manifiesto una de las preocupaciones de los científicos sociales. Las premisas de esta nueva concepción del trabajo son analizadas lucidamente por Richard Sennett. ‘Nada a largo plazo’, flexibilidad, y rotación constante son las características del trabajo actual. Pero, ¿estamos frente a un modo de acumulación más laxo, más humanizado, menos explotador?

Sennett es elocuente sobre este punto y taxativamente afirma que “en la rebelión contra la rutina, la aparición de una nueva libertad es engañosa. El tiempo de la flexibilidad es el tiempo de un nuevo poder” (2000:61).

“Lo que hoy tiene de particular la incertidumbre es que existe sin la amenaza de un desastre histórico. En cambio, está integrada en las prácticas cotidianas de un capitalismo vigoroso. La consigna ‘nada a largo plazo’ desorienta la acción planificada, disuelve los vínculos de confianza y compromiso y separa la voluntad del comportamiento”. (2000:30)

Procesos de selección más asertivos, empleos precarizados, micropoderes que se expanden. Las nuevas formas de relacionarse con el trabajo proponen flexibilidad e intensificación de los estímulos sensoriales pasajeros, pero con formas de vida cada vez más proletarizadas, homogéneas y racionalizadas. En este diagnóstico, las relaciones de producción se subsumen al consumo, modo de disciplinamiento por excelencia del paradigma neoliberal.

Los modos de enajenación y control se amoldan, se resignifican en el capitalismo de la modernidad tardía. La libertad es, en gran medida, ilusoria.

Bibliografía

Marx, K.: *El capital. Crítica de la economía política. T. 1.* México, FCE, vv.ee. (selección).

Simmel, G.: *Filosofía del dinero.* Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1977. (selección).

Simmel, G.: *El individuo y la libertad. Ensayos de crítica de la cultura.* Barcelona, Península, 1996. (selección).

Weber, M.: *La ética protestante y el espíritu del capitalismo.* México, FCE, 2006.

Lukács, G.: *Historia y conciencia de clase.* México, Grijalbo, 1983 (selección).

Kracauer, S.: *Los empleados. Un aspecto de la Alemania más reciente.* Barcelona, Gedisa, 2008.

Sennett, R.: *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo.* Barcelona, Anagrama, 2000.