

# La empresa que se edifica en el trabajador

¿Hasta dónde estaría dispuesto a llegar para obtener un trabajo deseado? ¿Mentiría? ¿Sería capaz de humillarse? ¿Despotricaría de sus contendores? ¿Abandonaría sus principios con tal de obtener el empleo? Mirada desde la psicología organizacional al hombre como sujeto trabajador en el contexto neoliberal.

Por Isabella Portilla Portilla

**E**l *Método Grönholm* (España, 2002), obra teatral de Jordi Galcerán, revela una realidad empresarial convulsionada en donde se crea un cruel y particular proceso de selección de personal para ejecutivos de una multinacional. Se trata de un juego de poder en el que participan cuatro finalistas para obtener un alto cargo financiero. Estos son ubicados al mismo tiempo en una sala a puerta cerrada, mientras esperan ser entrevistados. Lo curioso es que no aparece ningún entrevistador y son ellos mismos quienes se van “eliminando,” debido a la convivencia que deben soportar, como si se tratara de un *reality show*.

Ambiciosos y desproporcionados, los candidatos, al tener que tolerar pruebas de evaluación y al sentirse observados por supuestas cámaras o por pensar que entre ellos hay un psicólogo oculto que los analiza, terminan por dejar al descubierto sus verdaderas personalidades; entonces, emergen sus seres reales: aparece el ambicioso, la insegura, el competitivo y el falso emprendedor.

La obra constituye una metáfora de las relaciones de poder del mundo empresarial contemporáneo. Por un lado, un aspirante a empleado se disfraza de un sujeto que no es él mismo para conseguir un empleo: miente, exagera sobre su trayectoria, es amigable con sus compañeros, pero cuando se siente parte de un experimento tiene que dejar a un lado su disfraz; en términos psicológicos, se ve obligado a revelar su verdadero yo.

Por otra parte, la organización resulta ser una empresa desmedida y autoritaria que, amparada en su poder, realiza pruebas mezquinas de límites en sospechados, atropellando deliberadamente la integridad de sus posibles trabajadores.

La obra deja varias cuestiones a resolver: ¿cuáles son los límites que un trabajador está dispuesto a cruzar a la hora de ser seleccionado para un trabajo? y ¿cuáles, también, son los límites de la empresa a la

hora de escoger a su personal? Preguntas de trasfondo, que del arte se trasladan a la academia para tratar de hallar respuestas.

## Intentos de clasificación

Gracias al interés por analizar y comprender el mundo organizacional colombiano que ha estado presente durante más de quince años en la Facultad de Psicología de la Universidad Javeriana, un grupo de investigadores decidió estudiar la subjetividad laboral de los trabajadores, mediante el análisis del área de recursos humanos de una empresa de servicios.

Para aproximarse a las prácticas y discursos empresariales, la Vicerrectoría Académica apoyó el proyecto *Construcción del sujeto trabajador a partir de los discursos que circulan en las áreas de gestión humana*; el equipo de investigación estuvo conformado por un grupo de estudiantes de noveno y décimo semestre y por los profesores Fanny Teresa Mantilla, Ricardo Valencia, Claudia García y Luz Mery Carvajal.

Durante seis meses, los investigadores hicieron un ejercicio etnográfico y para su interpretación se acudió a la propuesta de Análisis del Discurso de Potter y Wetherell (1996), cuyo planteamiento está sujeto a la calidad del análisis de las interpretaciones particulares, que a su vez dependen de la observación del material, de la capacidad del investigador para vislumbrar alternativas y de la calidad del texto presentado. Este planteamiento se centra en los repertorios interpretativos, los cuales no son más que versiones que circulan socialmente y dan cuenta de la forma como los sujetos se construyen y, así mismo, crean su propia versión del mundo.

Luz Mery Carvajal, comunicadora social con amplia experiencia en el área organizacional, explica que las prácticas organizacionales han estado dirigidas por la pregunta de cómo lograr mayor eficiencia y productividad en los trabajadores, desconociendo preguntas como por qué y para qué trabajamos; es decir, preguntas por el



■ “EN EL MUNDO CONTEMPORÁNEO DEL TRABAJO DEJAS DE SER PERSONA PARA PASAR A SER EMPRESA. YA NO ERES ÚNICAMENTE UN TRABAJADOR QUE LABORA OCHO HORAS DIARIAS; ERES UNA EMPRESA QUE SE OFRECE A LA VIDA FAMILIAR Y A LA VIDA SOCIAL”.



FOTOGRAFÍA DE GUILLERMO SANTOS.

Por medio de las prácticas de recursos humanos el trabajador moldea su comportamiento mediante la disciplina, pero también mediante la seducción.

sentido y por la funcionalidad que juegan ciertos conocimientos psicológicos en la construcción del sujeto dentro de las organizaciones. Guiados por este procedimiento, se evidenció cómo las prácticas del área de recursos humanos están sustentadas en un saber psicológico, desarrollando una serie de actividades como la selección, el bienestar y la capacitación, con el fin de incrementar la productividad del trabajador. A través de dichas actividades se buscó alinear los intereses de los trabajadores, sus afectos y deseos de autorrealización y de mayor conocimiento, con los intereses de la empresa para que el personal estuviera mejor capacitado y rindiera más en su trabajo.

La investigación encontró que el trabajador se edifica acorde con los valores que la empresa promueve. Por esa razón, la organización puede alcanzar una cultura fuerte y estable si sus empleados logran incorporar los valores empresariales, lo que se convertiría en garantía del éxito corporativo.

Con esa premisa teórica, los investigadores estudiaron los procesos de capacitación, selección, evaluación de desempeño, promoción y remuneración, que estaban a cargo del área de recursos humanos, todo, para examinar el papel de la psicología dentro de la organización.

### Deducciones de las dinámicas laborales

Como resultado del estudio, las investigadoras categorizaron las entrevistas en distintas matrices de sentido e identificaron tres repertorios interpretativos significantes que ayudaban a entender la dinámica de las relaciones laborales dentro de la organización: la empresa te cambia tu forma de ser, el trabajo como medio de progreso y autorrealización y el sujeto como trabajador flexible.

Desde estas tres aristas se pudo concluir que por medio de los saberes de la psicología organizacional y desde la gerencia de recursos humanos de cualquier empresa se construyen trabajadores autónomos, responsables, flexibles, comprometidos y competentes. Ese moldeamiento se efectiviza con los valores empresariales que la organización proponga desde su filosofía; así pues, si el trabajador incorpora la visión y la misión de su empresa es altamente probable que su comportamiento no desentone con la estrategia organizacional. En palabras de Carvajal: "los trabajadores tienen unas condiciones particulares, pues toda la responsabilidad está centrada en un 'individuo' que tiene que estar flexibilizado casi 24 horas al día, dedicado a la empresa, pero, además, debe ser alegre, divertido, sin problemas y responsable de su seguridad social".

La investigación también concluyó que para asegurar el sentido de pertenencia del trabajador hacia su empresa, la organización debe garantizar el compromiso y la competencia por medio de prácticas destinadas a la selección, capacitación y evaluación de los trabajadores y así asegurarse de que sus empleados le son benéficos.

Entonces, por medio de las prácticas de recursos humanos el trabajador moldea su comportamiento mediante la disciplina, pero también mediante la seducción; pues el vínculo afectivo hacia su labor y hacia su empresa garantiza sus competencias con las de la organización, lo que permite entender aquello que decía Mark Twain: "Si respetas la importancia de tu trabajo, éste, probablemente, te devolverá el favor".

La investigación arrojó nuevas preguntas: ¿Era posible conocer alternativas de resistencia desde la psicología organizacional, teniendo en cuenta su papel político? ¿Cuáles serían los efectos que los discursos y las prácticas tendrían en la producción de trabajadores que se asemejaban a la manera de operar de sus organizaciones?

Como respuestas a esas cuestiones conduyeron que es preciso reconocer la psicología organizacional como política, pues si bien ha sido un dispositivo que ha contribuido a la producción de la realidad vigente —en la que los trabajadores son concebidos como recursos necesarios para la reproducción del capital— también es cierto que se necesita una psicología reflexiva que ayude a desnaturalizar realidades, que diversas ciencias han contribuido a producir.

Teniendo en cuenta este panorama, se hace necesaria una reflexión que genere prácticas discursivas que, a la vez, posibiliten nuevos campos de sentido. De esta manera, si las empresas optan por adelantar procesos de selección de personal, como los de *El método Grönholm*, por lo menos la psicología organizacional contribuiría a un mejor manejo de la lucha que se libra al momento de optar por un trabajo, dado que hay realidades incambiables como esta: la de los países capitalistas, envueltos en mundos globalizados. □

#### PARA LEER MÁS

- 1) Carvajal Marín, L. M., Ulloa Ulloa, I., Morales Silva, M. (2007). "La utilización de pruebas psicométricas: ¿un absurdo en una EST?" *Universitas Psychologica*, 6 (1), 79-87. Disponible en: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/96/26>. Recuperado en 14/02/2011.
- 2) García Álvarez, C., Carvajal Marín, L. M. (2007). "Tecnologías empresariales del yo: la construcción de sujetos laborales en el contexto del trabajo inmaterial". *Universitas Psychologica*, 6 (1), 49-58. Disponible en: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/93/20>. Recuperado en 14/02/2011.