



Los procesos de selección de personal, una posibilidad de reconocimiento

Daisy Tatiana Restrepo Palacio

Maestría en Gestión Humana

Asesora

Blanca Yenny Hernández Sánchez, Doctora en Filosofía

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Económicas
Maestría en Gestión Humana
Medellín, Antioquia, Colombia
2024

(Restrepo Palacio & Hernández Sánchez, 2024)

Restrepo Palacio, D. T y Hernández B. Y (2024) *Los procesos de selección de personal, una posibilidad de reconocimiento, 2024. Tesis de maestría* [Trabajo de grado de maestría].
Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.



Maestría en Gestión Humana, Cohorte VI.
Grupo de Investigación Comportamiento Humano Organizacional (COMPHOR).



Biblioteca Carlos Gaviria Díaz

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

Rector: John Jairo Arboleda Céspedes.

Decano/Director: Jair Albeiro Osorio.

Jefe departamento: Juan Fernando Tavera Mesías

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Estudiante:

Daisy Tatiana Restrepo Palacio

Directora:

Blanca Yenny Hernández Sánchez

Resumen

El propósito de esta investigación fue analizar los discursos de los trabajadores, resultado del significado de las experiencias que se construyen en los procesos de selección de personal, el estudio se realizó mediante un enfoque cualitativo de investigación, bajo la estrategia de estudios de caso en personas participantes en procesos de selección en los últimos cinco años en la ciudad de Medellín, el interés particular es analizar si el ser humano con las técnicas y procedimientos usadas actualmente en los procesos de selección se siente reconocido en la amplitud de su universo singular y sus capacidades.

El marco referencial de la investigación presenta la categoría empírica del proceso de selección en el contexto de su importancia en la gestión humana y la categoría filosófica del reconocimiento desde los aportes del filósofo alemán Honneth, Hegel y Bowlby.

La investigación se elaboró en dos fases: la primera de ellas la obtención de la información desde la revisión de fuentes bibliográficas y la segunda a partir de un trabajo de campo dado por la realización de entrevistas semiestructuradas a candidatos que han participado en procesos de selección. Luego de interpretar los resultados de las entrevistas realizadas como trabajo de campo, se evidencian experiencias y sentimientos negativos como frustración, ansiedad, desgaste, estrés, inseguridad y miedo; que llevan al candidato a fingir comportamientos, buscando encajar en un perfil, Además se encontraron prácticas inadecuadas durante el proceso de selección descritas como falta de respeto por ausencia de retroalimentación al candidato y ejercicio de poder inadecuado.

Palabras clave: Procesos de selección, reconocimiento, frustración, menosprecio

Introducción

Los procesos de selección no necesariamente realizan un reconocimiento de la amplitud del ser humano como una persona con capacidades, con derechos morales, con sentimientos, con una dimensión existencial, axiológica, por el contrario, se orientan al análisis de las personas desde una mirada reduccionista en relación a qué sabe hacer o qué estudió. Las prácticas concretas de la administración y gestión humana, aplicadas en el día a día de la organización económica, están articuladas en el marco de los programas de selección de personal destinadas a atraer, retener, desarrollar y motivar a las personas, promoviendo el escalamiento en los roles por comportamiento adecuados y útiles, para que la empresa logre los resultados organizativos que persigue; o reclutar personal que mediante las habilidades descritas en sus test se asemejen a un perfil influyente y encajable en la administración de la empresa, Salgado (2003).

Por medio de esta investigación se buscó acercarse a una visión más comprensiva de las categorías de análisis de selección de personal y reconocimiento, permitiendo ampliar su tradición teórica y práctica e interrogar sobre el significado de reconocimiento que experimentan las personas aspirantes de un proceso de selección de personal, facilitando la comprensión de la intersubjetividad humana y la postura de candidatos participantes en proceso de selección, en el cual se espera ser reconocido desde la presentación de sus mejores habilidades; tal como lo mencionan Oquendo y Bermúdez (2023), “la formación de identidad del sujeto debe estar ligada a la experiencia de un reconocimiento intersubjetivo”(p.55), de esta forma, el reconocimiento implica librarse del egocentrismo y entender la necesidad implícita del ser humano de ser reconocido y es así como un candidato se enfrenta a un proceso de selección, buscando resaltar, demostrar y hasta fingir sus capacidades y habilidades, pero finalmente resulta en muchas ocasiones enfrentado la falta de reconocimiento que marca de a poco su historia y su paso por el proceso de buscar un lugar al cual pertenecer y desarrollarse laboralmente.

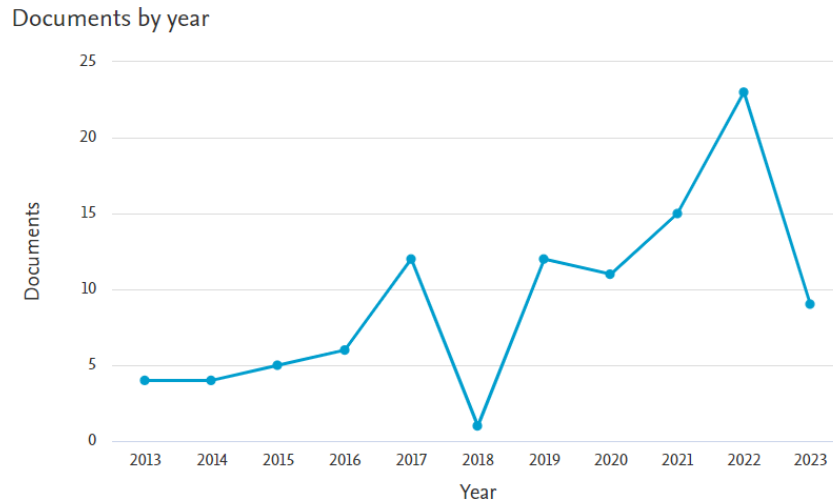
El reconocimiento ha ido adoptando nuevas dinámicas laborales y tecnológicas, al respecto Honneth (2006), resalta en sus narraciones que: reconocer a alguien significa percibir en él una cualidad de valor que nos motiva intrínsecamente a comportarnos ya no de manera egocéntrica sino adecuada a los propósitos, deseos o necesidades de los demás. (pp. 133-140), es por esto que se requiere una restricción del egocentrismo para lograr construir una relación estable y plena.

Por otro lado, el filósofo Alemán Hegel (1967), relaciona la necesidad del individuo por mediar entre la moderna doctrina de la libertad y la antigua concepción política de moralidad y eticidad; describiendo de esta forma que la lucha de los sujetos por el recíproco reconocimiento de su identidad comportaba una necesidad social interna de la aceptación de instituciones que garantizaran la libertad. La pretensión de los individuos a un reconocimiento intersubjetivo de su identidad es la que, desde el principio, como tensión moral, se aloja en la vida social; la que en cada momento sobrepasa la medida institucionalizada en cuanto a progreso social, y de ese modo, por el camino negativo de un conflicto repetido en escalones, conduce a una situación de libertad vivida comunicativamente. (Honneth; 1997,p.13)

Así entonces, el propósito central de esta investigación es dar respuesta a la sospecha de que en los procesos de selección de personal no se realiza un reconocimiento de la amplitud del ser humano como una persona con capacidades, con derechos morales, con sentimientos, con una dimensión existencial. Se realizó la búsqueda de antecedentes investigativos con enfoque sistémico de literatura, lo cual permitió encontrar evidencias en las que la selección de personal se ha investigado en cada uno de sus subprocesos (reclutamiento, selección, pruebas psicométricas, etc.) Calderón.(2006); Aguado, Rico, Rubio y Fernández (2016); Blasco (2004); Salgado (2003; 2008; 2017); Hernández (2009); Gallego (2000); Arias, Rosete, y Martínez (2006); Encontrándose el mayor número de antecedentes en la crítica o revisión del método que se emplea y en las implicaciones éticas con que se ejecuta; Blasco (2000); Solano-Gómez y Smith-Castro (2017); Salgado (2003); Hernández (2010); Zangaro (2011); Rodríguez, Navarrete y Bargsted (2017); Honneth (2005); Arámburo (2005); mientras que el reconocimiento presenta antecedentes desde lo político, cultural, recompensa-beneficios, el mundo laboral Dejours (2009); Guerrero, Gallardo y Hiriarty (2017); Branden (2011); Persano (2020); Tello (2011); Alonso (2011). y en mayor medida en el nivel educativo; además se encuentra también que ha sido campo de estudio en los últimos años; debido a él número de investigaciones recientes encontradas, Ferreira,Jiménez y Massola (2021); Siep (2014); Revuelta y Arencibia (2019); García y Ñopo (2023).

Figura 1.

Número de investigaciones sobre reconocimiento 2013-2023



Fuente: Scopus

Tabla 1.

Número de artículos encontrados en cada categoría de análisis

Artículos de investigación	Selección de personal y reconocimiento	0
	Selección de personal	887
	Reconocimiento	422

Nota: No se evidencian artículos en la búsqueda realizada que contengan las dos categorías de análisis. (Búsqueda realizada en Sage Journals Home; ScienceDirect; Scielo y Scopus)

No se evidencian antecedentes de búsqueda que unan estas dos categorías de interés de este trabajo investigativo (procesos de selección y reconocimiento) haciendo relevante los posibles hallazgos encontrados en esta investigación, convirtiéndose en una herramienta de consulta útil para quienes desempeñan un rol en gestión humana o específicamente en el proceso de selección de personal. En tanto esto, la pregunta central que acompaña este proceso investigativo es: ¿Cómo experimentan el reconocimiento los aspirantes en los procesos de selección de personal?

A continuación, se presenta el marco teórico con una aproximación teórica de las categorías centrales de análisis de este trabajo investigativo: proceso de selección y reconocimiento, la descripción del diseño metodológico del estudio, los hallazgos encontrados y el respectivo análisis y finalmente, las conclusiones y limitaciones del estudio.

Marco teórico

El desarrollo y los cambios en los diferentes procesos en las organizaciones marcan caminos y dejan líneas de estudio que permiten crear avances y generar modificaciones en búsqueda de mejoras en el tiempo; es por esto que hoy y siempre la base fundamental de una empresa son las personas y desde el proceso de selección como subproceso de la gestión humana, se debe ser precursor de las mejores técnicas con el valor absoluto del ser, siendo este espacio un momento de reconocimiento y valoración de las capacidades y potencialidades del candidato; en sintonía con lo que afirma Cortina (2005), “la persona vale en sí misma no vale para otra cosa, es en sí misma valiosa, y por eso el principio supremo de la ética moderna es el principio de la no instrumentalización” (p. 5).

La selección de personal como subproceso de la gestión humana

Es la selección de personal según Blasco (2004); “la predicción del comportamiento humano y siempre lleva asociado un importante riesgo, ya que el ser humano está sujeto a muchos condicionantes, a veces imponderables”, (p.92), convirtiéndose en un proceso encaminado a elegir entre todas las personas candidatas a la que mejor se ajuste a un puesto determinado. El subproceso de selección de personal está adscrito a los macroprocesos de gestión humana, donde se gestionan, construyen y dirigen las políticas y prácticas que estructuran los cargos relacionados con las personas o recursos humanos, incluyendo el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño, las cuales están diseñadas para desarrollar, promover y resolver diferentes problemáticas y necesidades que se requieren en la empresa, logrando resultados de mejoramiento y cumplimiento de las metas establecidas en la organización. No se debe desconocer que en estos procesos se generan vínculos con los participantes o candidatos, en los cuales se articulan discursos positivos y

negativos, cuando hacen referencia a su experiencia a manera de anécdota, o a sus emociones desde el diligenciamiento de la hoja de vida y hasta el fin del ciclo, con la elección propiamente dicha o con la terminación del proceso.

Que se entiende por selección de personal:

“La definición académica [de selección de personal] hace referencia a separar y preferir a unas personas sobre otras. Ello implica poseer algún tipo de criterio de contraste y alguna forma de toma de decisión. Y, por supuesto, un conjunto de personas sobre el que actuar, como aspecto previo imprescindible. La acción de seleccionar se produce espontáneamente, con gran frecuencia, en la vida social y en toda selección se halla implícita una predicción o expectativa que determina la elección”. (Blasco, citado en Hernández, 2009, p.142).

Es entonces la selección de personal un proceso que inicia en el reclutamiento convirtiéndose en una actividad de divulgación, de llamar la atención, de incrementar la entrada y, por lo tanto, una actividad positiva de invitación, pero al pasar por la entrevista y pruebas, llegando a la última etapa de elección se convierte en una actividad contraria, de elección, de escoger y decidir, de clasificación, de filtrar la entrada y, por lo tanto, de restringirla, es entonces donde se hace necesario el actuar ético de quienes dirigen el proceso de selección y la visión más humana convirtiendo este en un ciclo de aprendizaje, disfrute, retroalimentación y tranquilidad con la decisión final tomada por la empresa y no por el contrario emociones negativas por no ser seleccionado, o incertidumbre por no recibir respuesta y permanecer desinforma durante el proceso de selección, generando el mal uso de la información y de los resultados, los cuales se interpretan en la asimetría del poder entre el candidato y quien lo elige, dado que “de manera inevitable, donde hay poder existe la posibilidad de abusar de él, emprendiendo comportamientos no éticos y violando así los derechos del candidato” (Ting-Ding y Déniz, 2007, p. 3565) siendo de alta importancia las actividades con visión ética y humana mencionadas anteriormente; donde se ratifica como “La selección de personal es uno de los procesos más críticos en el estudio del comportamiento laboral humano porque determina la eficacia de muchos otros aspectos de los recursos humanos.”(Salgado, 2017, p.1) .Con eso se resalta la criticidad del proceso de selección en todo el ciclo organizacional y el mundo singular de los candidatos.

Contexto de la selección de personal en la gestión humana y la evaluación de capacidades.

“La selección de personal está arraigada en la historia de dos disciplinas que desde largo tiempo transitan juntas, la administración y la psicología” (Hernández, 2009, p. 138). En su recorrido juntas la primera surge como fuerza productiva con el objetivo de cumplir las estrategias planeadas en función de los resultados económicos, mientras que la segunda tiene como objeto de estudio el hombre en sí mismo, su psique, personalidad y actuación en la vida social, encaminada al estudio de las interrelaciones en el mundo laboral, convirtiendo a la psicología en una herramienta de la administración, especialmente en el subproceso de selección de personal, como eje central del ser humano y el significado que da a sus vivencias; siendo este el tema central de este trabajo.

Como se mencionó anteriormente, el proceso de selección es un subproceso de la gestión humana de alta relevancia que busca mediante la práctica de reclutamiento seleccionar los mejores candidatos. Así, se convierte en un elemento fundamental en la administración del capital humano centrando la búsqueda en las competencias como lo afirma Werther y Davis (2008): “cuando se definen con rigor, se identifican y se aplican de forma adecuada”. (p.104), pero sin dejar a un lado desde la gestión humana la responsabilidad ética del ser humano que se postula a un cargo que además cuenta con capacidades diferentes. La gestión humana (desde lo teórico y no necesariamente desde lo práctico) ha cambiado a lo largo del tiempo y ha buscado la flexibilidad en la toma de decisiones, centrándose hoy más en la importancia de encontrar el mejor talento humano de forma estratégica y no estandarizada, apoyando el desarrollo de las capacidades de los empleados, vinculando la gestión por competencias en la búsqueda de talentos; en tal sentido, para Alles (2006), “El término competencia hace referencia a características de personalidad, comportamientos, habilidades, actitudes, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados distintos.” (p.23).

Por otro lado, Gallego (2000), respecto a la selección de personal en relación con las competencias afirma:

“El criterio de selección de personal será la identificación de las competencias que deben estar presentes en la persona para garantizar el desempeño exitoso del cargo. Pasarán a un segundo plano factores tan determinantes tradicionalmente como la edad, el sexo, quizás la

preparación universitaria básica, para dar relevancia a las competencias de diferenciación, sin importar otros factores pues son estas las que garantizan un desempeño exitoso”. (p.66).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012) define competencia con los siguientes términos: “capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada”. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada. Permitiendo una mejor integración en el trabajo; siendo un reto para la gestión humana las emociones desencadenadas en quienes no quedan seleccionados y donde quizás se involucran resentimientos con la empresa por el duelo vivido al no obtener el puesto o pensar que no se tiene la capacidad óptima para desempeñar el perfil del cargo.

El reconocimiento en la selección de personal:

Cuando un candidato se enfrenta a un proceso de selección desde su naturaleza como ser humano busca ser reconocido, resaltar, demostrar y hasta fingir sus capacidades, esperando encajar en el perfil propuesto para el cargo al que aplica. El concepto de reconocimiento se aborda desde la perspectiva teórica de Axel Honneth, uno de los referentes de la Escuela Crítica Filosófica de Fráncfort. Honneth (1997) manifiesta que el reconocimiento es una valoración de las cualidades del otro en esa relación intersubjetiva. Apoyándose en Hegel (1967), Honneth hace una división de la sociedad en tres esferas: la familia, el estado y la sociedad civil. En cada una de ellas representa el reconocimiento y su dialéctica con el menosprecio.

Por otro lado, la Real Academia Española (RAE, 2024) define el término reconocer cómo "identificar, someter a examen", "admitir como cierto o legítimo" y "agradecer", también como “examinar algo o a alguien para conocer su identidad, naturaleza y circunstancias”. Sin embargo, el término "reconocimiento" desde su definición en castellano no captura completamente el significado filosófico, ético, político y social que propone el Filósofo y sociólogo Axel Honneth, Perspectiva teórica desde la cual se aborda la conceptualización de reconocimiento en este trabajo; dado que abarca las experiencias de anhelo, estima o valoración social y las luchas de reconocimiento que libran los seres humanos en las distintas esferas de relacionamiento intersubjetivo y social.

De acuerdo con los propósitos de esta investigación, se emplea la noción de reconocimiento para hacer referencia a la expectativa humana de ser valorado, apreciado, elogiado, respaldado o aceptado por otros, una dimensión que influye tanto en la experiencia personal como en la colectiva y social del cuidado. En este sentido el reconocimiento implica que las personas necesitan del otro para poder desarrollar una identidad sólida y satisfactoria. Desde esta perspectiva, el propósito de la existencia humana se centraría en la autorrealización, entendida como el establecimiento de una relación específica consigo mismo, caracterizada por la confianza en uno mismo, el respeto propio y la valoración personal.

Honneth (1997), propone que la esfera del amor se materializa en la intimidad de las relaciones, como en la familia, entendida como la primera forma de reconocimiento. Esta esfera no sólo se refiere a la experiencia de ser amado, sino en un sentido amplio orientada al cuidado y la atención, en donde hay un amor recíproco. La esfera del derecho, implica respetar al otro y sus comportamientos dentro de las relaciones establecidas sin violentar. Por otro lado, la esfera del reconocimiento social o solidaridad a la sociedad civil genera una valoración personal por el aporte que cada individuo hace a la sociedad donde pertenece promoviendo de esta manera el autorrespeto. A su vez, a cada una de estas esferas corresponde un tipo de daño: “como maltrato, violación y abuso, en la esfera del amor; desposesión de derechos, estafa y discriminación, en la esfera del derecho; injuria y estigmatización, en la esfera de la solidaridad social” (Honneth, 1997, p. 43). Por lo tanto, el reconocimiento es fundamental para la construcción de la identidad individual y colectiva. A través de la lucha por el reconocimiento, las personas buscan ser valoradas en sus capacidades, logros y características singulares. Este proceso no solo influye en la autoestima y el sentido de valía personal, sino que también es crucial para el establecimiento de relaciones equitativas y respetuosas en la sociedad. En relación con esto Honneth (1997), argumenta que el menosprecio es una forma de violación del reconocimiento social. Según él, cuando una persona es menospreciada, se le niega el reconocimiento y la valoración que merece como individuo en la sociedad. En este contexto, el reconocimiento emocional se da en las relaciones primarias, la atención cognitiva en las relaciones formal-cognitiva del derecho, y la valoración social, en la solidaridad en la estima propia y la intersubjetividad en la relación con los demás.

Es por eso que en esta investigación se plantea la hipótesis de que en los procesos de selección y en las prácticas utilizadas en estos no siempre se orienta hacia el reconocimiento de

las personas que participan y el conocimiento de sus capacidades, su autoestima o la valoración de su honor. Por el contrario, en casos donde se abandona toda comunicación con la persona en cualquiera de las etapas de la selección, lo más común podría ser el desconocer de ese ser humano su valor, sus cualidades y capacidades, generando en él la sensación de ambigüedad, y la necesidad de cierre de la información por no cumplir el perfil; esto lo deja al punto que se cuestiona sobre sí mismo, sobre qué le falta para que él otro lo vea, lo ubique en una lucha por el restablecimiento de su honor lesionado, la reconstrucción de su seguridad, y el tan anhelado reconocimiento.

Avances teóricos sobre el concepto de reconocimiento

Para abordar la categoría filosófica del reconocimiento, algunos autores han hecho historia, dando sus aportes desde la filosofía; entre estos están: Kant, Fichte, Hegel, Horstmann y Trede (Mencionados en Oquendo y Bermudez, 2023), Estos autores han contribuido significativamente a la comprensión del reconocimiento, sus ideas resuenan en la forma en que se gestionan los recursos humanos y se promueve un ambiente laboral positivo.

A lo largo del tiempo, el reconocimiento como concepto y práctica se ha abordado en la psicología y posteriormente en la administración logrando con el tiempo ampliar su importancia en el contexto organizacional. En las primeras etapas, el reconocimiento se centraba más en recompensas tangibles y materiales para motivar a las personas en el trabajo. Sin embargo, con el tiempo, se ha comprendido que el reconocimiento va más allá de lo material y que factores como el aprecio, la valoración de las capacidades, la gratitud y la relevancia personal como ser humano son clave para generar un impacto positivo en los individuos. La psicología y la administración han abordado el tema del reconocimiento de diferentes maneras a lo largo de la historia. En psicología y desde la escuela de las relaciones humanas, el reconocimiento se ha estudiado en relación con la motivación, la autoestima, la satisfacción laboral y el plan de carrera por valoración de capacidades. Por otro lado, en el campo de la administración, el reconocimiento se ha instaurado como una herramienta para aumentar la productividad y mejorar el clima laboral; García y Ñopo (2023);, reducir el sufrimiento en el trabajo; Guerrero - Balboa, et al (2017). y fomentar la lealtad de los empleados y cumplimiento de objetivos. Cepeda - Salguero, et al (2015).

Antes del siglo XX, el reconocimiento se manifestaba desde la cultura y los quehaceres; los líderes políticos y militares eran reconocidos en sus batallas y se otorgaban títulos honoríficos

y celebraciones conmemorativas, las figuras filosóficas y pensadores fueron reconocidos por sus enseñanzas, artesanos, artistas y religiosos contribuyen a papeles centrales en la sociedad y se reconocían desde su autoridad y status especial dentro de la comunidad. Los autores que ya hemos abordado previamente en este escrito sobre el reconocimiento, lograron dar avances en las teorías basadas especialmente en el reconocimiento social, simbólico-cultural o religioso. En tal sentido fueron claves las bases que sentaron los filósofos Hegel (1967) y Honneth (2006) en la teoría del reconocimiento, por otro lado, desde la psicología se trata el reconocimiento en los postulados teóricos que desarrolla Bowlby (2009). Existen algunas ideas y corrientes de pensamiento que han influido en esta categoría de reconocimiento: Georg Wilhelm Friedrich Hegel, instauró su teoría como aporte a esta categoría en el contexto de la dialéctica del amo y el esclavo. Hegel argumentaba que la autoconciencia sólo podía lograrse a través de la interacción con otros individuos, donde uno se reconoce a sí mismo a través del reconocimiento mutuo con los demás, Hegel argumenta que es a través de este conflicto y proceso de reconocimiento mutuo que los individuos pueden alcanzar una verdadera autoconciencia y libertad, de esta forma el reconocimiento del otro como un igual y la lucha por el reconocimiento se convierten en motores fundamentales para el desarrollo humano y la evolución de la conciencia, en conclusión; “ todo deseo humano, antropógeno, generador de la autoconciencia, de la realidad humana, se ejerce en función del deseo de reconocimiento” (Kojéve, 1982, p.3).

Por otro lado, y desde una mirada psicológica y psicoanalítica, encontramos a Bowlby (2009), quien hace referencia de forma implícita a la unión entre el apego y el reconocimiento, dejando en evidencia que el apego no es un comportamiento 'instintivo' que se activa por un estímulo específico, sino un sistema de conducta que opera en función de la relación con una figura de apego, especialmente en situaciones de estrés o amenaza. Resaltando la importancia de la figura de apego en la vida emocional y social de un individuo, así como la influencia del apego en la manera en que nos relacionamos y nos reconocemos a nosotros mismos y a los demás. Bowlby (2009), sostiene que la calidad de las relaciones tempranas con las figuras de apego (generalmente los padres) afecta la capacidad de la persona para regular sus emociones, establecer relaciones interpersonales satisfactorias y desarrollar una autoimagen positiva. Por lo tanto, el reconocimiento emocional y social está intrínsecamente relacionado con las experiencias de apego durante la infancia, también se relaciona con el reconocimiento en el sentido de que la formación de un apego seguro en la infancia, según esta teoría, es fundamental

para el desarrollo emocional y social saludable de una persona, el reconocimiento, tanto en términos de ser reconocido y comprendido por los demás, como de reconocer y comprender las propias emociones y las de los demás, se ve influenciado por las primeras experiencias de apego; debido a esta teoría se cree que las causas del estado de salud mental y los problemas de comportamiento podría atribuirse a la primera infancia. De hecho, la teoría del apego de John Bowlby enuncia que venimos preprogramados biológicamente para construir vínculos con los demás y que estos nos ayudan a sobrevivir.

Hoy en día, el reconocimiento se considera una herramienta fundamental para promover un ambiente laboral saludable, motivar a los empleados y aumentar el compromiso con la organización, además el reconocimiento juega un papel muy importante en los procesos de selección de personal como subproceso de la gestión humana, ya que implica valorar las capacidades, logros y potencial de los candidatos de manera justa y equitativa mediante herramientas como: a) el reconocimiento de habilidades y competencias, b) feedback positivo y empático, c) Transparencia y equidad en el uso de la información, d) cultura organizacional basada en el reconocimiento, e) valoración del potencial y las capacidades diversas de cada individuo. Al integrar el reconocimiento de manera consciente y estratégica en los procesos de selección de personal, las empresas pueden no solo identificar a los mejores talentos, sino también promover un ambiente laboral basado en la valoración y el respeto mutuo.

En síntesis, el reconocimiento antes del siglo XX estaba intrínsecamente ligado a la estructura social, cultural y religiosa de cada época y lugar. Era una forma de validar la identidad, el estatus y las contribuciones de los individuos dentro de sus comunidades; el reconocimiento ha sido un aspecto fundamental en las relaciones humanas y en diferentes ámbitos como la psicología, la sociología y la administración. Desde tiempos antiguos, las culturas han valorado el reconocimiento como una forma de expresar gratitud, respeto y valoración hacia los demás. En el ámbito laboral, el reconocimiento ha evolucionado desde recompensas puramente materiales hasta incluir aspectos emocionales y psicológicos.

Bowlby y Honneth son tomados en esta investigación como figuras reconocidas por sus aportes importantes en las teorías de apego y reconocimiento, sus estudios nos ayudan a propender por mejores relaciones laborales y a reconocer a los empleados como individuos completos con necesidades emocionales y sociales.

Estos pensadores, entre otros, sentaron las bases conceptuales para futuros desarrollos teóricos sobre el reconocimiento en las disciplinas de la psicología y psicoanálisis y la sociología, sus ideas influenciaron directamente la forma en que se comprende actualmente el papel del reconocimiento en las relaciones humanas y en la sociedad logrando reflexionar en cómo se yuxtapone mi amor hacia el amor al otro y como esto implicando la restricción del egocentrismo para dar cabida a la valoración de las cualidades de los demás; esto se sintetiza en la siguiente afirmación: “Si yo no reconozco al otro en la interacción como un determinado tipo de persona, tampoco puedo verme reconocido como tal tipo de persona en mis reacciones, porque a él precisamente debo concederle las cualidades y facultades en que quiero ser confirmado por él”. (Honneth, 1997, p.52).

Metodología

Como estrategia de investigación se privilegió el estudio de caso cualitativo, bajo la tipología de “estudio de casos”; Los estudios cualitativos ponen especial énfasis en la valoración de lo subjetivo, es un método con propósito de experiencias de resolución de problemas, “la historia de caso es la búsqueda del pasado de personas, grupos o instituciones” (Galeano, 2012, p.65). El estudio de caso comparte con otras estrategias y modalidades de investigación cualitativa su carácter holístico, puede ampliar las experiencias, descubrir nuevos significados o confirmar lo que ya se sabe; Tal como lo plantean: Eisenhardt (1989); Stake (1994); y Galeano (2012), se buscó reconocer las realidades y el sentir de los actores, resultado de sus vivencias y rescatando la singularidad de las expresiones de sus sentimientos, desde un interés comprensivo y no prescriptivo o generalización de los resultados. El objetivo es comprender el significado de una experiencia, e implica el examen intenso y profundo de diversos aspectos de un mismo fenómeno, "es decir, es un examen de un fenómeno específico, como un programa, un evento, una persona, un proceso, una institución o un grupo social" (Pérez, En Galeano, 2012, p.66).

El proceso metodológico del estudio de caso con corte cualitativo se resume en los siguientes componentes que se articulan y relacionan:

- 1. Diseño:** Se inició con la exploración, el diseño llevó consigo la delimitación del caso; elegir el objeto de estudio. Los criterios de inclusión estuvieron dados por las características de los procesos de selección, a saber: personas que en los últimos cinco años (entre 2019 a 2023) hubiesen participado en procesos de selección de personal. La consecución

de los participantes se logró a través de la técnica de “Bola de nieve” (Deslauriers J.P, 2019), una técnica que consiste en agregar a un núcleo de individuos considerados influyentes en un tema, entonces es posible despejar el sistema de relaciones existentes en un grupo, que una muestra probabilística clásica, muestreo aleatorio simple por ejemplo, no hubiera permitido (Beaud, En: Deslauriers, 2019); identificando informantes referenciados por cercanos y entrevistados, hasta conseguir la saturación de la información.

2. Desarrollo del estudio: Comprendió todo lo relacionado con el trabajo de campo, recolección de información e interpretación de esta, cruzando los objetivos y logros del trabajo investigativo, La técnica de recolección privilegiada fue la entrevista cualitativa poco dirigida (Riba,2008), aplicada a 8 participantes, apoyados en preguntas guía, las cuales fueron validadas por pares expertos, además de la aplicación de una prueba piloto. La técnica de registro de información se realizó mediante grabaciones digitales de las entrevistas y su posterior transcripción. Se realizó la codificación de fragmentos de lo mencionado por los entrevistados y organización de palabras según cada categoría de estudio.

Tabla 2.

Personas entrevistadas en investigación cualitativa de estudio de casos

Seudónimo	Edad	Labora actualmente
Entrevistado 1	20	NO
Entrevistado 2	49	SI
Entrevistado 3	23	SI
Entrevistado 4	48	SI
Entrevistado 5	45	SI
Entrevistado 6	46	SI
Entrevistado 7	32	SI
Entrevistado 8	41	SI

Nota: Se añaden seudónimos por consideraciones éticas de su privacidad y confidencialidad de la información.

3. Interpretación, análisis y presentación de resultados: Se Seleccionó adecuadamente la información y se interpretó; algunas estrategias usualmente utilizadas para el análisis son: el descubrimiento de patrones o categorías que ayudan a clasificar o tipificar la

información; la triangulación y confrontación entre datos, y los conceptos y fundamentos teóricos que orientan el estudio. (Galeano,2012, p.75). Para esta investigación se utilizó para la revisión de respuestas de las entrevistas análisis del discurso como herramienta para ordenar datos y revisar por cada pregunta la respuesta más reiterativa y Atlas.ti con una configuración de la información como se mencionó anteriormente.

Consideraciones éticas

El trabajo fue realizado bajo un profundo respeto de las consideraciones éticas en el manejo de la información y respeto de los participantes, a través de grabaciones de voz permitidas y la firma del consentimiento informado en el anonimato de sus nombres.

Análisis y discusión de resultados

Se utilizó el análisis de discurso y el software Atlas.ti para procesar las respuestas cualitativas de las ocho entrevistas; esto permitió codificar y clasificar las experiencias en dos categorías principales: procesos de selección y reconocimiento. Se crearon 11 códigos a partir de la triangulación de respuestas y orden de datos en transcripción de las entrevistas que revelaron una serie de temáticas recurrentes que ilustran las experiencias de los candidatos en los procesos de selección, La distribución de códigos indica que la mayoría de los entrevistados perciben sentimientos como ansiedad, frustración, falta de retroalimentación, desgaste, mal manejo de poder, ansiedad, entre otros. Cada uno de estos códigos se utilizó en las entrevistas para identificar patrones y tendencias que podrían responder a los objetivos de la investigación; indicando un impacto emocional significativo en su experiencia. Esto se alinea con las afirmaciones de Honneth (1997), quien sostiene que el reconocimiento es esencial para construir la identidad individual y que su ausencia puede causar sentimientos de menosprecio y desvalorización, llevando al candidato a fingir comportamientos buscando encajar en el perfil del cargo y la aceptación de su singularidad, Los resultados detallados se presentan a continuación.

Tabla 3.

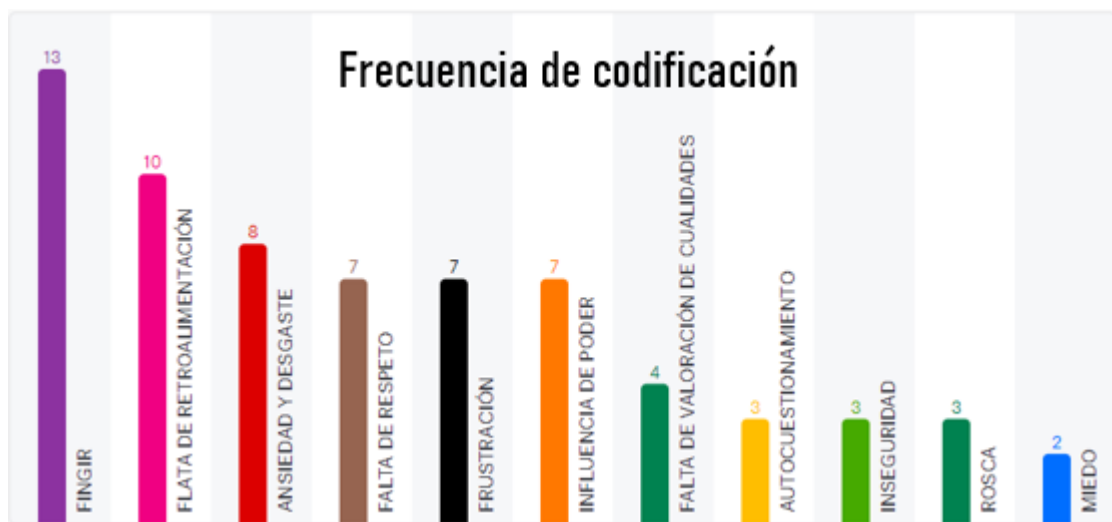
Análisis de códigos en entrevistas

Códigos	Entrevistado 1 Gr=9	Entrevistado 2 Gr=1	Entrevistado 3 Gr=3	Entrevistado 4 Gr=7	Entrevistado 5 Gr=13	Entrevistado 6 Gr=11	Entrevistado 7 Gr=12	Entrevistado 8 Gr=11	Totales
ANSIEDAD Y DESGASTE Gr=8	2		1		2		2	1	8
AUTOCUESTIONAMIENTO Gr=3					2	1			3
FALTA DE RESPETO Gr=7	1	1		1	1	1		2	7
FALTA DE VALORACIÓN DE CUALIDADES Gr=4				1	1	1		1	4
FINGIR Gr=13	2		1	1	3	3	2	1	13
FALTA DE RETROALIMENTACIÓN Gr=10	2			2	1	1	2	2	10
FRUSTRACIÓN Gr=7	1				1	2	1	2	7
INFLUENCIA DE PODER Gr=7	1			1	1	2	2		7
INSEGURIDAD Gr=3				1			2		3
MIEDO Gr=2					1			1	2
ROSCA Gr=3			1				1	1	3
Totales	9	1	3	7	13	11	12	11	67

Nota: Número de veces que se nombra cada código por entrevistado.

Figura 2.

Tabla de frecuencia de los Códigos en las Entrevistas Realizadas



Nota: Número de veces que se repite un código, como experiencia descrita por los entrevistados.

Categoría de selección de personal

En cinco entrevistas, se mencionó el código "ansiedad" ocho veces. Este código muestra la presión mental que sienten los entrevistados durante los procesos de selección. Los participantes expresaron sentimientos de angustia y tensión, principalmente relacionados con la incertidumbre y la falta de control sobre los resultados de sus evaluaciones. Las entrevistas 1 y 5 muestran estas emociones, donde el malestar causado afecta su desempeño y su percepción de sí mismo. Entrevistado¹ “Yo digo que como ansiedad e incertidumbre esperando, pues la respuesta a ver si si pasas o no pasaste. Entrevistado⁵;” Ansiedad y puede sonar raro, pero culpa. Sí, claro, porque uno puede decir, ¿soy yo por lo que hice? Pues ahí empieza a desencadenarse una cosa ahí de autos, de autorreproche, autosabotaje, de todo”.

La investigación destaca la importancia de incorporar teorías del reconocimiento, como las sugeridas por Honneth (1997), al análisis de las dinámicas de poder y desigualdad que surgen en estas situaciones, para mitigar el impacto de la incertidumbre en los participantes. Se encontró Además, el autocuestionamiento e inseguridad como códigos utilizados en cuatro entrevistas, con tres menciones de autocuestionamiento y tres menciones de inseguridad, lo que demuestra que muchos de los participantes perdieron confianza en sus habilidades durante el proceso de selección, tal como lo menciona Honneth (1997); a través de la lucha por el reconocimiento, las personas buscan ser valoradas en sus capacidades, logros y características singulares; esto demuestra que los procedimientos actuales no solo no brindan retroalimentación útil, sino que también generan dudas en los candidatos sobre su capacidad profesional y características singulares. Al respecto el Entrevistado⁸ afirma: “muchas veces también te puede llevar a tener cierta inseguridad; si tus capacidades son aptas, o lo que has logrado es acorde a lo que normalmente un puesto de trabajo requiere”

Las palabras que se representan en códigos indican que los procesos actuales de selección reducen la confianza de los candidatos en sus habilidades profesionales al no proporcionar retroalimentación clara. La falta de orientación deja a los entrevistados en un estado de incertidumbre constante, lo que tiene un impacto negativo en su confianza en sí mismos. El desgaste emocional por autocuestionamiento o inseguridad generan baja autoestima en el aspirante al cargo, donde es de gran impacto la esfera del reconocimiento social definida por Honneth (1997); la cual genera una valoración personal y promueve el autorrespeto, sugiriendo a

las empresas implementar programas de apoyo psicológico para reducir estos efectos perjudiciales en los candidatos, lo que mejorará su bienestar y desempeño laboral.

El código "fingir" fue mencionado en 13 ocasiones en 7 de las entrevistas, destacando como una forma común de adaptación. Para cumplir con las expectativas del proceso de selección, los entrevistados dijeron que se sentían obligados a proyectar una imagen idealizada de sí mismos o a comportarse de manera que no coincidía con su verdadera singularidad. Esto destaca un problema estructural en el que los candidatos creen que no es suficiente ser ellos mismos, sino que deben adaptarse a un perfil que creen que es más favorable para los evaluadores.

Entrevistado ⁵:

” Sí, claro. De hecho, yo creo que eso se trata la vida cotidiana y en cualquier otro contexto. Nosotros somos seres gregarios, nosotros tenemos que adaptarnos y uno busca adaptarse, se matiza muchas veces. Y muchas veces haciendo creer al otro o haciéndole ver al otro lo que el otro quiere ver”

El hecho de que este código haya aparecido con tanta frecuencia sugiere que los procesos de selección están diseñados de manera que fomenten la actuación en lugar de la autenticidad; desde los autores seminales se ha contemplado los diversos actúes de los candidatos teniendo claro en la definición de selección de personal “la predicción del comportamiento humano y siempre lleva asociado un importante riesgo, ya que el ser humano está sujeto a muchos condicionantes, a veces imponderables” (Blasco, 2004, p. 94) lo que podría afectar el flujo objetivo y natural de los procesos de selección y la satisfacción laboral futura como la retención del talento. Se encuentra como respuesta de 6 entrevistados una pérdida de la naturalidad y poco respeto por la singularidad de las personas coartando el principio supremo de la ética moderna mencionado anteriormente. “La persona vale en sí misma no vale para otra cosa”. (Cortina (2005), los casos más representativos son: las respuestas dadas durante la entrevista y la apariencia física. Entrevistado ¹. “Empieza como a crearse un personaje falso, como a crear cosas que no son de él, para tener como cierta aprobación”. Entrevistado ³. “Que por ejemplo si uno tiene aretes, quitarse las aretes, que por ejemplo si tiene un tatuaje, usar por ejemplo una camisa manga larga para taparse el tatuaje o por ejemplo no vestirse como uno habitualmente viste”. Desdibujando la necesidad puntual de evaluar en un proceso de selección la definición de competencia explicada por Alles (2006) como lo referente a características de personalidad,

comportamientos, habilidades, actitudes, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo.

Asimismo, este descubrimiento refleja la sensación de falta de naturalidad que muchos experimentan durante los procesos de selección. Entrevistado³. “Uno mismo no se va a crucificar, no, hay veces le toca mentir un poquito”. Los candidatos experimentan estrés adicional y dificultan que las empresas evalúen el verdadero potencial de los candidatos porque creen que ser ellos mismos no es suficiente.

Por otro lado; en 7 entrevistas se mencionó la "frustración" y en 3 entrevistas se mencionó la "rosca", que se puede definir como favoritismo o influencia de conexiones personales; pero en 5 más de las entrevistas se manifiesta como influencia de ciertos participantes, lo que representa un 100% de las respuestas; Estas menciones muestran la sensación de injusticia que experimentan muchos candidatos durante los procesos de selección. Los entrevistados creen que los resultados no siempre dependen de sus habilidades, sino de factores externos, como las relaciones sociales o el poder dentro de la empresa. En la entrevista 6, el candidato enfatizó la importancia de la "rosca" en la selección de candidatos, respecto a la rosca expresó: “Estos cargos son muy burocráticos y eligen a la persona a dedo, hay personas que van perfilando a alguien y como tienen el poder desde más arriba seleccionan la persona”.

Estos resultados destacan la importancia de los hallazgos en la investigación desde la ética adscrita en los procesos de selección, la equidad y la transparencia percibida para evitar que los candidatos calificados sientan que no tienen oportunidades iguales. De la misma forma, los candidatos sienten que hay injusticia relacionada con la percepción de favoritismo o influencia externa. Esto no solo causa frustración, sino que también puede tener un impacto negativo en la legitimidad del proceso de selección para las personas más calificadas.

El Entrevistado⁴ verbaliza:

” Es jugar entre tu deseo y la duda que te embarga siempre de saber si los otros candidatos van referenciados por alguien, si el proceso de selección está plagado de vicios de forma y solamente es un proceso que lo hacen de manera, por decir algo, muy simulada, pero ya el candidato está elegido”

Categoría de reconocimiento

Una de las preocupaciones más importantes encontradas en las respuestas de los entrevistados fue la "falta de retroalimentación", mencionada diez veces, El 100 % de los candidatos manifiestan no recibir retroalimentación en los procesos de selección en los cuales ha participado, lo que indica una falta significativa de comentarios en los procesos de selección. 3 de los entrevistados lo experimentan como una falta de respeto; en este sentido el Entrevistado⁷: " Siento que sí es una falta de respeto que no informen en qué quedó tu proceso y no te digan si continúas o no". Los participantes expresaron su frustración por la falta de comentarios útiles sobre su desempeño, impidiendo comprender las razones detrás de sus éxitos o fracasos en la selección. Esta falta no solo causó frustración, sino que también provocó sentimientos de angustia, ansiedad, invalidez profesional y cuestionamientos sobre su idoneidad en el mercado laboral, en tal sentido el Entrevistado⁵ expresa:

“está ligado completamente al deseo, donde está puesto el deseo y donde está puesta toda ese alivio, toda esa energía vital de un sujeto que recibe un rechazo, una castración y eso deja una huella y la sensación que experimentas cuando no recibes comunicación por parte de la empresa en la que se está aplicando; es como que uno está en el proceso y de pronto ya lo dejaron de llamar y nunca le explicaron”.

Aquí podemos acudir a Kojève (1982), quien plantea: “todo deseo humano, antropógeno, generador de la autoconciencia, de la realidad humana, se ejerce en función del deseo de reconocimiento”. (p.3).

La falta de retroalimentación tiene un impacto negativo en la capacidad de los candidatos para mejorar y les impide comprender claramente los resultados del proceso perdiendo el objetivo definido. Entrevistado ⁴. " Ni siquiera se usa en muchas ocasiones el decir que no. Posteriormente con el tiempo se da cuenta que ya eligieron el candidato”.

Según los antecedentes descritos en los primeros apartados y luego del análisis de las entrevistas y las respuestas mencionadas por los participantes según sus experiencias en los procesos de selección se logró dar respuesta a la pregunta de investigación que ocupa este trabajo a partir de los hallazgos de sus expresiones verbales; manifestando que no se sienten valorados o reconocidos durante la participación en los procesos de selección, lo que aumenta la sensación de fracaso y se hace más evidente las falencias de los procesos de selección en la actualidad, anulando el verdadero sentido del reconocimiento; el cual se encuentra explícitamente en

Honneth (1997), cuando manifiesta como la valoración de las cualidades del otro es una relación intersubjetiva. Entrevistado ⁸. “Yo veo que el correo se volvió en una forma muy facilista de no dar la cara o tener un contacto visual con la persona”.

Además, en 5 de las entrevistas se manifiesta el código influencia de poder; pero en 7 de las entrevistas se menciona o percibe asimetría de poder entre en candidato y el entrevistado tal como lo menciona Ting-Ding y Déniz (2007): “de manera inevitable, donde hay poder existe la posibilidad de abusar de él, emprendiendo comportamientos no éticos y violando así los derechos del candidato” (p. 3565).

El Entrevistado ⁵: es contundente cuando afirma al respecto:

“Sí, de hecho, es un juego de poder pues ahí ya entraríamos como en una cuestión muy... yo me podría meter en una cuestión muy hegeliana, del amo y el esclavo. Sí. Sí, precisamente eso es lo primero que a mí se me viene a la cabeza y cuando abordamos un tema relacionado con el capitalismo entonces para mí es inevitable pensar en una dialéctica de la mujer esclava y en ese sentido es un juego de poder claro. Hay un amo que te está calificando y te está ofreciendo la posibilidad de que seas su esclavo y que entren en esa dialéctica, en ese sentido”.

Los candidatos son conscientes de las dinámicas sociales y políticas que pueden afectar su selección, según la discusión sobre la influencia del poder y la rosca. Esto refuerza la necesidad de que las empresas reconsideren sus prácticas de selección para garantizar que sean equitativas y justas. El reconocimiento en el contexto de la selección de personal es esencial para crear un ambiente laboral positivo donde todos los talentos puedan florecer, según Oquendo y Bermúdez (2023), “la formación de identidad del sujeto debe estar ligada a la experiencia de un reconocimiento intersubjetivo” (p.55), permitiendo mostrar sus mejores habilidades, ayudando a la formación de identidad y su experiencia de reconocimiento. Según los resultados encontrados la mayoría de los entrevistados reconocen la influencia del poder en los procesos de selección, y la falta de reconocimiento manifestada en los sesgos de la elección, manipulación de criterios, cohibición de la información y favoritismo, sin embargo, se evidencia que en todas las respuestas se es consciente de este factor negativo en los procesos de selección, pero debido a la necesidad de empleo o de ascenso se postulan y permanecen en los procesos de selección. Entrevistado². “Uno tiene también que tener muy claro que uno se está sometiendo y que a uno le están indagando unas cualidades que ellos están buscando”.

Tabla 4

Análisis de co-ocurrencia de códigos y categorías emergentes

	● ANSIED...	● AUTOCU...	● FALTA D...	● FALTA D...	● FINGIR	● FLATA D...	● FRUSTR...	● INFLUEN...	● INSEGURID...	● MIEDO	● ROSCA
● ANSIEDAD Y DESGASTE							1 (0,07)		1 (0,10)		
● AUTOCUESTIONAMIENTO							1 (0,11)				
● FALTA DE RESPETO											
● FALTA DE VALORACIÓN DE CUALIDADES											
● FINGIR									1 (0,07)		
● FLATA DE RETROALIMENTACIÓN											
● FRUSTRACIÓN		1 (0,07)	1 (0,11)								
● INFLUENCIA DE PODER											
● INSEGURIDAD					1 (0,07)						
● MIEDO											
● ROSCA											

Nota: El análisis de co-ocurrencia permite ver las interrelaciones entre los diferentes códigos que surgieron de las entrevistas.

El propósito de esta investigación fue analizar las percepciones que experimentan las personas en los procesos de selección buscando mediante el reconocimiento de sus capacidades sentirse valorados, apreciados, elogiados, respaldados o aceptados por otros, con una dimensión de alta influencia en las etapas del procesos, las pruebas, la actitud de quienes van a elegir el perfil y las respuestas que encuentren a lo largo del proceso de selección, por medio de las coocurrencias se muestran las importantes conexiones entre las emociones de los entrevistados. La frustración es el código que más interactúa con otros, lo que indica que es una emoción clave en la experiencia del proceso de selección.

Los factores que aumentan esta frustración incluyen la falta de reconocimiento; sentimiento fundamental según Bolby (2009), para el desarrollo emocional y social saludable de una persona; Además aparecen correlaciones en la inseguridad y las influencias externas. Por otro lado, la necesidad de fingir para compensar la inseguridad es una señal de cómo los procesos de selección pueden estar fomentando una falta de autenticidad y valoración ética del ser humano, surgiendo categorías antagónicas emergentes dadas las respuestas de los entrevistados:

1. Frustración e Inseguridad

Una vez aparece la coexistencia de frustración e inseguridad. Esto indica que los entrevistados que expresaron frustración también sienten inseguridad sobre sus habilidades o cómo están siendo evaluados. La inseguridad parece ser un subproducto de la frustración, lo que podría significar que los participantes no se sienten competentes o que el proceso de selección los hace dudar de sí mismos.

Esta combinación demuestra cómo los procesos que causan frustración también pueden dañar la seguridad personal. Parece que la frustración está relacionada con la creencia de que las habilidades del candidato no se valoran adecuadamente y se percibe en las respuestas de los candidatos donde ven muy corto el tiempo de contacto con el entrevistado y no ven útil para sus vidas el flujo del proceso de selección. Entrevistado¹; “No se dan como la tarea como de conocer verdaderamente a la persona”. Estas expresiones dejan en esta investigación una puerta abierta de estudio donde se debe continuar revisando las estrategias para hacer un mejor vínculo entre los candidatos y el entrevistador y donde no se desencadenan las emociones negativas nombradas en los resultados.

2. Frustración y Autoconocimiento - Ansiedad y Desgaste

En algunos casos, la frustración y el autoconocimiento concurren, desencadenando falta de reconocimiento, llevando a hacer autocuestionamiento de si sus capacidades son óptimas. Esto demuestra que los participantes en los procesos de selección se sienten más frustrados cuando ven que sus esfuerzos no son reconocidos o valorados. El reconocimiento, que refuerza la idea de que la falta de retroalimentación o gratitud genera un malestar emocional en los participantes, juega un papel clave en mitigar la frustración, ansiedad y el desgaste, como otros sentimientos correlacionados.

Esta co-ocurrencia muestra la importancia del reconocimiento para mitigar la frustración; Proporcionar reconocimiento explícito puede ayudar a los candidatos a sentirse valorados y reducir los sentimientos de frustración, ansiedad y desgaste. Según el análisis de respuestas el 100% de los entrevistados no creen que los procesos de selección valoren las cualidades y ayuden al despliegue de las potencialidades de las personas; Entrevistado⁵,” De pronto el candidato no tiene las cualidades que ellos están buscando; pero sí tiene cualidades, entonces si

descartan a alguien, el hecho de que lo descarten no quiere decir que esa persona no tenga cualidades”.

3. Fingir e Inseguridad

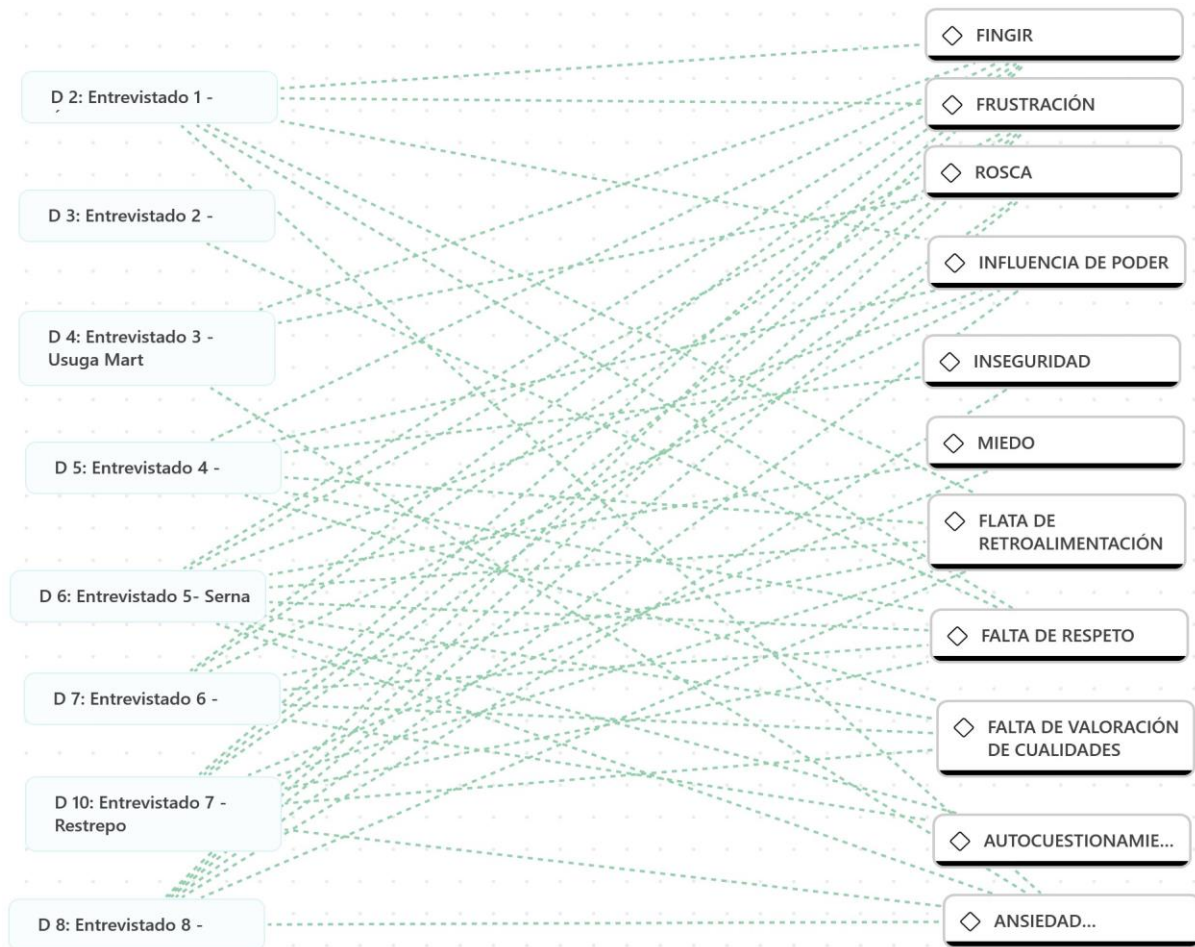
La inseguridad está relacionada con el código fingir. Esto significa que los candidatos que se sienten inseguros son más propensos a fingir o actuar para proyectar una imagen que consideran más aceptable. Entrevistado⁶. “Entonces muchas personas, si es necesario, le venden el alma al diablo con tal de lograr los objetivos”. La esfera del derecho, implica según Honneth (1997) respetar al otro y sus comportamientos dentro de las relaciones establecidas sin violentar; Pero fingir parece ser una estrategia para compensar la inseguridad que sienten durante las entrevistas, lo cual indica un proceso de selección que no es capaz de ver más allá del perfil, es decir, no es capaz de percibir la autenticidad y puede estar fomentando la cultura de la superficialidad y pérdida de objetividad y valoración de la singularidad del candidato sin violentarlo.

Esta combinación revela la falta de transparencia en algunos procesos, lo que afecta la confianza de los candidatos y genera malestar emocional. En tal sentido Honneth (1997), señala que el reconocimiento es un componente fundamental en la construcción de la identidad personal y social, y su ausencia, como lo demuestran los resultados, puede conducir al menosprecio, la desvalorización y el autocuestionamiento. La presión de adaptarse a las expectativas de los evaluadores refleja la necesidad de fingir que mencionaron la mayoría de los entrevistados, lo que indica una falta de autenticidad en los procesos de selección actuales. Esto reitera que dichos procesos no solo se centran en evaluar habilidades, sino que promueven una imagen idealizada que desdibuja la verdadera capacidad del candidato, como lo han destacado autores como Gallego (2000) y Alles (2006), haciendo relevante la verdadera definición de las capacidades a tener en cuenta en los procesos de selección.

Se comprueba la sospecha planteada en este trabajo de investigación donde se tenía la sospecha de que en los procesos de selección y en las prácticas utilizadas en estos, no siempre se orienta hacia el reconocimiento de las personas que participan y el conocimiento de sus capacidades, su autoestima o la valoración de su honor. Por el contrario, se presentan experiencias negativas por la falta de retroalimentación, abandono de la comunicación con el candidato, manejo del poder inadecuado, inseguridad en el candidato con uso de comportamientos sin naturalidad.

Figura 3.

Redes de códigos y categorías emergentes nombradas según cada entrevistado



Conclusiones

Las experiencias subjetivas de los candidatos durante los procesos de selección de personal, con un enfoque especial en el reconocimiento o la falta de reconocimiento, y cómo esto afecta el desempeño y el bienestar emocional de los participantes, se han evidenciado gracias a esta investigación. A la luz de los objetivos planteados, los resultados muestran que, en general, los procesos de selección no solo tienden a omitir un reconocimiento adecuado de las capacidades y habilidades de los candidatos, sino que también generan dinámicas que

promueven la frustración, la inseguridad y el desgaste emocional, especialmente cuando no se proporciona retroalimentación efectiva.

En cuanto a las consecuencias prácticas, los hallazgos indican que las empresas deben adoptar prácticas más humanas y transparentes en sus procesos de selección. Esto incluye brindar retroalimentación constructiva, crear programas de apoyo emocional durante el proceso de selección y promover una mayor equidad para reducir la percepción de favoritismo o "rosca". Se puede mejorar significativamente el bienestar emocional de los candidatos y la calidad de las decisiones de selección al incluir herramientas de evaluación más completas y enfocadas en el reconocimiento real de las capacidades de los candidatos.

Se tuvo como limitación la ausencia de antecedentes investigativos que asocien los procesos de selección y el reconocimiento, no se tenían estudios previos que ayudarán ampliar información o relacionar las dos categorías, convirtiéndose en una posibilidad de afirmación a la propuesta investigativa. Sin embargo, esta restricción de los antecedentes teóricos sugieren que es necesario investigar el reconocimiento en los contextos laborales, especialmente en los subprocesos de selección de personal; ofreciendo una oportunidad para investigaciones futuras, que podrían investigar con profundidad a través de una mayor variedad de casos cómo el reconocimiento (o la falta de reconocimiento) en los procesos de selección, la afectación a la salud mental y el desarrollo profesional de los candidatos; Además del mal uso del poder y posibles causas para que los candidatos finjan o se mimeticen buscando encajar en un perfil.

Para evitar las prácticas que perpetúan dinámicas de desgaste y desvalorización, una línea de investigación futura podría centrarse en la creación de procesos de selección más inclusivos y que prioricen el bienestar emocional de los aspirantes.

En resumen, los hallazgos de este estudio ponen en relieve la importancia de cambiar las prácticas de selección de personal hacia un enfoque más humano y ético, donde el reconocimiento sea una regla en cada etapa del proceso y no una excepción. Esto beneficiará a las organizaciones y a los candidatos, ya que les permitirá identificar y retener mejor el talento a largo plazo; Se encuentran además cuatro conclusiones generales para mejor interpretación de los resultados y las categorías emergentes que se nombraron anteriormente:

a. Impacto emocional en los candidatos

Los hallazgos indican que los procesos de selección causan muchos sentimientos de frustración, miedo, ansiedad e inseguridad. Los dos principales factores que contribuyen a este impacto emocional negativo son la percepción de favoritismo-“rosca” y la falta de retroalimentación adecuada.

b. Falta de autenticidad en el proceso

La coocurrencia de fingir e inseguridad indica que los candidatos no se sienten seguros al revelar su verdadero yo, lo que podría resultar en una evaluación menos precisa de las habilidades y valores reales de los candidatos. Esto afecta tanto la autenticidad y naturalidad del candidato como la capacidad de la empresa para evaluar de manera correcta su potencial.

c. Importancia del reconocimiento como una necesidad

Los candidatos que no reciben comentarios o reconocimiento por sus esfuerzos tienden a ser más inseguros y frustrados. La experiencia de los candidatos podría mejorarse significativamente si se incorporan prácticas de retroalimentación más claras y estructuradas donde el reconocimiento en cada etapa del proceso genere motivación y seguridad al candidato.

d. Percepción de Injusticia por la “Rosca”

La presencia de factores externos como la "rosca" parece causar incomodidad entre los candidatos, lo que indica la necesidad de implementar procesos de selección más transparentes, éticos y basados en méritos.

Referencias bibliográficas

Aguado, D., Rico, R., Víctor, J., Rubio, V, J y Fernández, L. (2016). Applicant reactions to social network web use in personnel selection and assessment. *Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://www-sciencedirect-com.udea.lookproxy.com/science/article/pii/S1576596216300160>

Alonso, P. (2011). ¿Producen Resultado Adverso de Género las Entrevistas estructuradas de Selección de Personal? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.27(1).43-53.

Alles, M. (2006). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica.

Arámburo, L. (2005). Seleccionar sin discriminar ¿Posibilidad o utopía? *LAN ARREMANAK/13*. https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/3472/3106

- Arias, Y., Rosete, A. y Martínez. (2006). Propuesta informática para seleccionar personal por competencias utilizando técnicas de inteligencia artificial. *Ingeniería industrial*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433561011>
- Bermúdez, H.L. (2014). Perspectivas contemporáneas de la administración estratégica de recursos humanos. *Cuadernos de Administración, Universidad del Valle*. 31(52). 99. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225033236010>
- Blasco, R. D. (2000). Modelos de selección de personal generados en la historia de la psicología. R. (ed.), *Diccionario crítico de las ciencias sociales. Terminología científico-social-aproximación crítica*. https://robertexto.com/archivo19/modelos_selecc_pers.htm
- Blasco, R. D. (2004). Reclutamiento y selección de personal: Viejo y nuevo rol del psicólogo. *Universidad de Barcelona*.92
- Branden, N. (2011). *El poder del autoestima, cómo potenciar este importante recurso psicológico*. Paídos.
- Cepeda, S., Salguero, I y Sánchez Y. (2015). *El reconocimiento: herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de la empresa TNM LIMITED* (Bachelor's thesis, Universidad Piloto de Colombia).
- Cortina, A. (10 de junio de 2005). Ética de la empresa. *Conferencia presentada en USEM-México*.
- Dejours, C. (2009). *El desgaste mental en el trabajo*. Madrid: Modus Laborandis.
- Deslauriers, J-P. (2019). *Investigación cualitativa*, Université du Québec en Outaouais. Pág.59. <https://www.researchgate.net/publication/331936632>
- Ding, J. y Déniz, M. (2007). *La selección de personal como un proceso ético y eficiente. El caso de la entrevista de personal. Conocimiento Innovación y emprendedores: camino al futuro*, p. 3565.
- Eisenhardt, K. (1989). Building theories from case study research. *Academy management review*,14 (4), 532-550.
- Ferreira, C., Jiménez, M.P, y Massola, G. (2021). Bienestar Social, Autoestima y Reconocimiento: Estudio Empírico sobre Crimen y Exclusión Basado en la Categoría de Menosprecio de Axel Honneth. *Revista colombiana de psicología*. 30(1). <https://doi.org/10.15446/rcp.v30n1.80978>

- Galeano, M. (2012). *Estrategias de investigación social cualitativa. El giro en la mirada*. La Carreta Editores.
- Gallego, M. (2000). Gestión humana basada en competencias, contribución efectiva al logro de los objetivos organizacionales. *Revista universidad EAFIT*, 9 páginas.
- García, K y Ñopo, V. (2023). *Análisis de la estrategia de comunicación interna “Sorprende” en clima laboral de la organización Acurio Restaurantes entre los años 2021 al 2023*. Universidad Peruana de ciencias aplicadas.
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/669833>
- Guerrero, P., Gallardo, M., y Hiriarty, G. (2017). Sufrimiento y reconocimiento en el trabajo. *Teuken Bidikay* .8 (11). 10.33571/teuken.v8n11a9
- Guerrero, P.; Balboa, M. y Miranda, G. (2017). Sufrimiento y reconocimiento en el trabajo: un estudio de caso. *Teuken Bidikay*. 8(11). p. 175-190. Batalla de las Piedras.
- Hernández, B. (2009). Prácticas de selección de personal, un instrumento de dominación socialmente aceptado. *AD-MINISTER*, 14, 142.
- Hernández, B. (2010). La selección de personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas. *Semestre Económico*, 15.(31). 173-186.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-63462012000100008
- Hernández, G. (2006). La gestión humana y sus aportes a las organizaciones colombianas. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. 19(31). 9-55.
 chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/205/20503102.pdf
- Honneth, A. (1997). *La lucha por el reconocimiento. Por una gramática moral de los conflictos sociales*. (M. Ballester, Trad.). Crítica Grijalbo Mondadori. Novagrafic. (pág.53).
- Honneth, A. (2005). *Fuentes sociales de la cosificación*. En Fráncfort d. M.: Suhrkamp, Traducción: Francesc Jesús Hernández i Dobon. Universidad de Valencia (págs. 94-107).
 chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.uv.es/fjhernan/Textos/soc_educacio/honneth_cosificacion.pdf
- Honneth, A. (2006). El reconocimiento como ideología. *ISEGORÍA*, (35). 133-140.
<https://doi.org/10.3989/isegoria.2006.i35.33>

- Jhorima, V. R y Leonor, A. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. *Educere, La revista venezolana de educación, artículos arbitrados*.14(49), pp. 265-275, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35617102003>
- Kojéve, A. (1982). *La dialéctica del amo y del esclavo en Hegel*. La Pléyade (págs. 9-37).
- Oquendo Puerta, S. R. y Bermúdez Restrepo, H. L. (2023). *Paradojas del reconocimiento en la evaluación del desempeño*. Editorial FCSH. <https://hdl.handle.net/10495/33844>:
- Ortiz-Ocaña, A. (2015). La concepción de Maturana acerca de la conducta y el lenguaje humano. *Revista CES Psicología*, 8(2), 182-199. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=423542417011>
- Persano, H. (2020). La teoría del apego. *El mundo de la salud mental en la práctica clínica*. 157-177. https://www.researchgate.net/publication/338825868_La_Teoria_del_Apego
- Revuelta, Beatriz y Arencibia, R. (2019), La teoría de Axel Honneth sobre justicia social, reconocimiento y experiencias del sujeto en las sociedades contemporáneas. *Cinta moebio*.66. Santiago mar. <http://dx.doi.org/10.4067/s0717-554x2019000300333>
- Riba, C-E. (2008) *La observación participante y no participante en entrevista cualitativa*, Universitat Oberta de Catalunya. 18. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/140407/4/Ana%20BFflisis%20de%20datos%20en%20la%20Administracio%20BFn%20Pu%20BFblica%20II_Mo%20BFdulo4_La%20observacio%20BFn%20participante%20y%20no%20participante%20en%20perspectiva%20cualitativa.pdf
- Rodríguez, M., Navarrete, R. y Bargsted, M. (2017). Problemas éticos y consecuencias reconocidas por psicólogos noveles en reclutamiento y selección de personal. *Psicoperspectivas, individuo y sociedad*, 16(3). ISSN 0718-6924
- Salgado, J. F. (2003). Internet-based personality testing: equivalence of measures and assessee's perceptions and reactions. *International Journal of Selection and Assessment*. 11(2-3). 10.1111/1468-2389.00243
- Salgado, J. F (2017). Personnel Selection . *Oxford Research Encyclopedia of Psychology* 10.1093/acrefore/9780190236557.013.8, <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.8>
- Salgado, J. F y Moscoso, S. (2008). Selección de personal en la empresa y las AAPP: de la visión tradicional a la visión estratégica. *Papeles del Psicólogo*, 29(1).16-24. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829103>

- Siep, L. (2014) Sobre la actualidad de la teoría del reconocimiento de Hegel. *Cuadernos De filosofía*, (63), 5-22. <https://doi.org/10.34096/cf.n63.3103>
- Solano-Gómez, A., y Smith-Castro, V. (2017). Efectos del atractivo físico y el sexo en la selección de personal: Un estudio experimental, *Universitas Psychologica*, 16(1), 1-13. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-1.eafs>
- Stake, R.E. (1994.) Case Studies. In: Denzin, N.K. and Lincoln, Y.S., Eds., *Handbook of Qualitative Research*, Sage, Thousand Oaks, 236-247. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2324289>
- Tello, F. (2011). Las esferas de reconocimiento en la teoría de Axel Honneth. *REVISTA DE SOCIOLOGÍA*. 26.45-57. <https://revistadesociologia.uchile.cl/index.php/RDS/article/view/27487>
- Werther, W. y K. Davis. (2008). *Administración de personal y Recursos Humanos*. McGraw. pág. 104.
- Zangaro, M. (2011). Subjetividad y trabajo: el management como dispositivo de gobierno. *Trabajo y Sociedad*. 16(15). <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/3873/387334688010.pdfJ>