

De cuestiones internas a problemas internacionales: Acerca de las críticas contemporáneas a los procesos de selección de personal

Hernán C. Pulido-Martínez

Pontificia Universidad Javeriana, Colombia

cpulido@javeriana.edu.co

RESUMEN

El propósito de este artículo es realizar una revisión de los estudios críticos referidos a la producción de conocimiento y a la práctica profesional en el campo de la selección de personal. Los estudios fueron seleccionados y analizados de acuerdo con las categorías propuestas por Pulido-Martínez y Sato (2013) para el análisis crítico de la psicología en referencia al mundo del trabajo. Se presentan ejemplos de las maneras en las que el análisis crítico ha sido conducido por los investigadores tanto al interior como al exterior de la disciplina. El panorama compuesto sirve de guía para aquellos interesados en el análisis crítico de prácticas psicológicas específicas adelantadas en el mundo del trabajo. Los resultados señalan que aun cuando las críticas formuladas son relevantes para los ámbitos laborales alrededor del mundo, en el actual mercado de trabajo internacionalizado se requiere llevar a cabo un mayor análisis de las implicaciones geopolíticas que podrían tener prácticas como la selección de personal.

PALABRAS CLAVE

selección de personal, psicología crítica, psicología del trabajo, estudios sociales de la psicología, paradigma psicométrico

From internal questions to international problems: On the contemporary critiques to the personnel selection processes

ABSTRACT

This article aims at performing a review of critical studies related to both the production of knowledge and to the practice in the field of personnel selection. The studies used in the analysis were selected according to the categories proposed by Pulido-Martínez and Sato (2013) for a critical analysis of psychology with reference to the world of work. Rather than conducting a thorough review of the literature, this article displays examples of the ways in which critical analysis are performed by researchers both inside and outside the discipline. The landscape assembled in this article serves as a guide to those interested in a critical analysis of specific psychological practices carried out in the world of work. The results indicate that even though criticisms are relevant to the work environments around the world, in the current internationalized labour market it is of paramount importance to conduct further analysis of the geopolitical implications that specific practices such as personnel selection might have.

KEYWORDS

personnel selection, critical psychology, work psychology, social studies of psychology, psychometrical paradigm

Recibido: 16 mayo 2014

Aceptado: 29 septiembre 2014

Cómo citar este artículo: Pulido-Martínez, H. C. (2014). De cuestiones internas a problemas internacionales: Acerca de las críticas con procesos de selección de personal. *Psicoperspectivas*, 13(3), 30-40. Disponible en <http://www.psicoperspectivas.cl> doi:10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL13-ISSUE1-FULLTEXT-487

ISSNe 0718-6924

Introducción

Son muchas y muy diversas las críticas que se le han formulado al conocimiento y prácticas psicológicas. Desde diferentes huestes, tanto internas a la disciplina como externas a esta, se han propuesto una serie de debates alrededor del lugar y a las operaciones que, de manera general, la psicología cumple en las sociedades contemporáneas (Baritz, 1960; Henriques, Hollway, Urwin, Venn & Walkerdine, 1998; Parker, 2007; Rose, 2009; Castel, Castel & Lovell, 1980; Ward, 2002; Wright, 2010). Sin embargo, esta literatura aún se halla dispersa, situación ante la cual algunos investigadores han empezado a proponer clasificaciones que tienen como primer objetivo guiar a aquellos interesados en los debates y conceptos que se han utilizado para examinar a la psicología (Teo, 2005; Parker, 2007). De esta forma, se ha ido contribuyendo a la constitución de un campo en el cual la clasificación de las críticas provee un panorama amplio que sirve a un rango de interesados. Entre estos, se pueden incluir a los psicólogos que ven en los ataques a la disciplina el camino para el futuro mejoramiento de sus teorías y prácticas, hasta llegar a aquellos investigadores para quienes el uso amplio de este conocimiento es un síntoma del amplio malestar social experimentado, y que, por tanto, ubican en estas categorizaciones herramientas para señalar una vía regia para construir alternativas al dominio que tiene la cultura psicológica.

Recientemente, se han reportado estudios que puntualizan las perspectivas críticas en áreas específicas del conocimiento y prácticas psicológicas. En particular, con respecto a la relación que esta disciplina ha establecido con el mundo del trabajo, algunos investigadores han propuesto diversas categorías que, de forma global, son pertinentes para analizar dicha articulación (Pulido-Martínez & Sato, 2013; Pulido-Martínez, 2014). Sin embargo, todavía no se alcanza, por su intención de abarcar el campo en su totalidad, a incluir aspectos específicos de los procesos que componen la práctica psicológica en relación con el mundo laboral.

En este contexto, la revisión de los estudios críticos, localizada en procesos específicos, como la que aquí se realiza acerca de la selección de personal, aporta conocimientos precisos para el examen concreto y, quizás, para generar acciones transformadoras de esta práctica. El hecho de que la selección de personal se haya convertido, no sin estar constantemente bajo amenaza, en casi el último reducto profesional controlado exclusivamente por los psicólogos (Hollway, 1991), sumado al imperio del paradigma psicométrico como referente de la validez de los procesos de selección, y a unas maneras peculiares de proceder, tales como el uso, cada día con más frecuencia, del polígrafo como estrategia aceptada para la selección (Peralta, 2013) y las visitas domiciliarias como táctica para establecer verdades acerca de los trabajadores

han puesto sobre el tapete que se está en mora de construir panoramas que presenten las críticas que se han formulado a la selección de personal. Se espera con este proceder que dichas herramientas puedan ser fácilmente accesibles a investigadores, practicantes y a aquellos afectados por los conocimientos y prácticas psicológicas, de modo tal que puedan evaluar su pertinencia para casos particulares, comparar y establecer límites y posibilidades entre perspectivas, así como generar cursos de acción, es decir, para que estos actores hagan uso de ellas para el análisis y la práctica crítica.

Con base en la clasificación para los estudios críticos adelantada por Pulido-Martínez y Sato (2013), a continuación se presentan y analizan diversas propuestas que examinan los procesos de selección de los trabajadores. En primer lugar, se discute el paradigma psicométrico y la tradicional crítica que se adjudica a la selección cuando se comporta como un instrumento para intervenir en los ámbitos laborales con miras a lograr la eficiencia. Dos derivaciones, que no son mutuamente excluyentes, emergen aquí. Por una parte, se señala la importancia de alcanzar los valores liberales, a través del ejercicio de la selección de personal. Esto, con miras a proveer un horizonte ético dirigido a garantizar la movilidad social. Por otra parte, la discusión se concentra sobre la prevalencia e implicaciones que tienen los derechos a la privacidad y a estar informado que ocurren alrededor de la práctica de la selección.

En segundo lugar, se consideran los estudios que, desde las perspectivas marxistas, analizan las implicaciones del uso del paradigma psicométrico con respecto a una mirada pro-gerencial. Se destaca la contribución que puede tener la selección de personal al sostenimiento del *status quo* y a la subordinación de los trabajadores. En tercer lugar, se estudia la selección del personal a la luz de su contribución a la producción de determinados sujetos útiles para las formas de organizar el trabajo, de manera tal que se puedan hacer ejercicios de gobierno a distancia en los ámbitos laborales, sin que necesariamente aparezcan limitaciones o imposiciones restrictivas. Por último, se discuten las relaciones locales y globales o de geopolítica del conocimiento psicológico que están presentes en los procesos de selección de personal guiados por el paradigma psicométrico.

El paradigma psicométrico

La psicología, desde su ingreso al mundo del trabajo a comienzos del siglo XX, se auto-impuso la misión de reducir la distancia que se presenta entre la voluntad que el trabajador tiene para ejecutar las tareas que se asignan y las capacidades que este posee para realizarlas (Viteles, 1932). Desde entonces, a través de

diferentes articulaciones entre los conceptos, prácticas e instrumentos psicológicos, se ha perseguido que voluntad y capacidad se unan en una misma dirección para alcanzar los objetivos del proceso productivo. Ha emergido así una visión hegemónica de la psicología del trabajo en la cual esta se presenta como un instrumento universalmente útil para alcanzar eficiencia y eficacia organizacional. En particular, la selección de personal, como sub-área de la psicología del trabajo, se muestra destinada a alcanzar estas metas a través de resolver la pregunta por ¿cómo elegir al mejor trabajador para cada cargo? La respuesta ha dado lugar al menos a dos campos de debate crítico que no son excluyentes.

En el primer campo, la discusión se concentra alrededor de la ubicación de los errores del conocimiento y de la práctica psicológica. Estos análisis de los problemas se proponen, como fin último, mejorar los procesos de selección para hacerlos más eficientes y efectivos con relación al desempeño de los trabajadores. A estos estudios se les puede llamar críticos solamente en relación con lo que ampliamente se conoce como este tipo de pensamiento dentro de la psicología convencional (Sterberg, Roediger & Halpern, 2007).

Las revisiones periódicas del estado de la investigación son una buena ilustración de los puntos fundamentales de estas discusiones para el perfeccionamiento de los procesos de selección. Se muestran allí las vicisitudes por las cuales ha atravesado esta sub-área de la psicología del trabajo, las cuales, curiosamente, señalan que las áreas de investigación no han cambiado a lo largo de los años. La carencia de transformaciones está referida a que la investigación sobre los pasos establecidos para hacer la selección se mantienen con muy pocas variaciones (Vinchur, 2007). Las indagaciones han estado dirigidas a afinar los componentes que configuran el proceso de predicción, estableciendo una manera de proceder que pule las fases, pero que no considera la estructura misma del proceso para la selección de personal. Los estudios conducidos por Hough y Oswald (2000), Robertson y Smith (2001), Schmidt y Hunter (1998) y Sackett y Lievens (2000) son ejemplos de aquellas investigaciones que muestran el amplio rango de actividades que están involucradas en los procesos de la selección psico-tecnológica. En estas condiciones se puede señalar que los investigadores se han preocupado por estudiar desde las formas de llevar a cabo una adecuada descripción y análisis del cargo en condiciones específicas de trabajo (Wilson, 2007; Sanchez & Levine, 2000; Singh, 2008) hasta llegar, no sin atravesar por las múltiples derivaciones como la entrevista y la medición de variables psicológicas (Macan, 2009; Morgeson et al., 2007), a los procedimientos para realizar la validación completa de las fases utilizadas para predecir el desempeño de los trabajadores (Schmidt & Hunter, 1998).

Adicionalmente, dentro de los análisis dirigidos hacia el mejoramiento de los procesos de selección, se pueden enmarcar aquellos estudios que ven precisamente en el paradigma psicométrico el problema central. Por ejemplo, Guion (1998) afirma que las propuestas para optimizar los procesos de selección no logran alcanzar plenamente su objetivo de perfeccionamiento, puesto que prevalece tanto una visión individualista de los seres humanos, como una carencia de discusión del lugar que tiene esta práctica dentro de las sociedades contemporáneas. El privilegio de la técnica, sin la reflexión conceptual más allá de lo psicométrico, lleva a un estancamiento que no permite incorporar los resultados de investigaciones conducidas en áreas cercanas como la economía y la administración. Por tanto, la creatividad para renovar la estructura del proceso de selección resulta totalmente limitada, pues se tiende a hacer más de lo mismo sin una mayor reflexión acerca de las implicaciones que esta situación tiene (Herriot & Anderson, 1997; McCourt, 1999). En este mismo sentido, De Montmollin (2004) sostiene que los problemas y las soluciones que provienen de los procesos de selección tienen mucho de la pompa de la disciplina, pero no de la confrontación con los problemas centrales que trae la relación entre el proceso de elegir a un trabajador y su futuro desempeño. Los psicólogos entonces se comportan como psico-farsantes, haciendo promesas o predicciones que difícilmente se cumplen (De Montmollin, 2004). Esta crítica además sostiene que los psicólogos optan por una posición en la cual, a sabiendas de que existen otras formas de hacer selección de personal, como por ejemplo, el desempeño por un periodo de tiempo limitado en el trabajo mismo, ocultan estas para presentar al paradigma psicométrico como el único válido (De Wolff, 1993; De Montmollin, 2004; McCourt, 1999).

El segundo campo de debate se abre en relación con los aspectos éticos del proceso de selección como una herramienta útil para la producción. Este debate corre de manera paralela a las propuestas de mejoramiento mencionadas, puesto que garantizar que los procesos de selección se lleven a cabo con excelencia es una de las primeras consideraciones que deben hacerse para apreciar si un proceso cumple o no con los requisitos éticos derivados de la cientificidad. No obstante, en la medida en que la selección de personal se hace para alcanzar los más altos niveles de eficiencia en la producción, se podría considerar que esta resulta solamente instrumental y, de cierta forma cínica, en la medida en que reduce la complejidad del ser humano a lo que ya Taylor (1979) formulaba como la parte humana de la máquina puesta al servicio de la organización y del sistema económico. Ante este peligro inminente, tanto la práctica como la producción de conocimiento logran conservar un horizonte ético en la medida en que buscan alcanzar y garantizar los valores

liberales. Esta función no está asegurada, no es obvia, ni mucho menos el resultado indiscutible y exclusivo de las acciones de los psicólogos. Como efecto de esta incertidumbre se desprende la necesidad de la crítica permanente que vaya dirigida a la vigilancia de los procesos para que se lleve a cabo su cumplimiento dentro de las prescripciones éticas liberales. En este sentido, se podría afirmar que solamente los psicólogos realizan acciones éticas al usar la psico-tecnología laboral cuando apuntan a que dichos valores aparezcan y se cimienten. Al actuar estos profesionales en esta dirección estarían asegurando el principio ético y político de “a cada cual según sus capacidades” (Haney, 1982).

El hecho de encontrar y de premiar a la persona con méritos para ser contratada debería hacer que cuestiones de género se mantengan al margen, puesto que poco importaría si se es hombre o mujer para desempeñar determinados cargos. Tampoco debería contar, si se pertenece a un grupo religioso o se tiene determinada orientación sexual, así como menos, el hecho de que se haya alcanzado determinada edad, pues dependería de las habilidades, capacidades y experiencia la decisión de aceptar o no a un candidato. Cuando algún tipo de situación de discriminación ocurre en cualquiera de las fases del proceso de selección aparecen los antivalores liberales. Entonces, los psicólogos no estarían actuando de manera ética, pues permitirían que sean los prejuicios sociales los que se impongan y, por tanto, estarían involucrados en que se seleccione para los cargos no a los mejores candidatos, sino a aquellos que, por ejemplo, están recomendados por, o son familiares de, u ocupan determinada posición social privilegiada.

Sin embargo, este examen crítico de los procesos de selección es demasiado ideal, en tanto apela solamente a la voluntariedad de los psicólogos para que realicen acciones éticas. En esta situación se derivan implicaciones un tanto conflictivas. Por una parte, se supone que los psicólogos, en su actuar, son lo suficientemente reflexivos para que puedan dejar de lado los prejuicios sociales voluntariamente. Por otra, se asume que estos profesionales están libres de constricciones producidas por las estructuras sociales más amplias que pueden llegar a determinar sus actuaciones aun en contra de su voluntad.

Con miras a establecer una serie de regulaciones que vayan más allá de la voluntad de los psicólogos para hacer sus actividades de manera ética se han adelantado propuestas para que, desde las entidades gubernamentales, se controle el ejercicio de la profesión. Este es otro modo de limitar y criticar el poder psicológico y, por supuesto, de proteger al trabajador no solamente para que mantenga sus derechos laborales, sino también para que, a través de la regulación legal, se lleve a cabo el cometido implícito que debe cumplir la selección de personal. El modelo más elaborado a este respecto ha sido adelantado en los Estados Unidos. Por

ejemplo, Merenda (2003) hace un recuento de cómo, en ese país, se ha establecido un marco jurídico normativo para regular los procesos de selección, de manera tal que en una conjunción entre derechos y valores liberales se puedan y deban adelantar procesos de selección más justos. Este marco jurídico y normativo no solamente le corresponde al estado, sino también a las entidades y agremiaciones de psicólogos encargadas de regular la práctica que, tarde o temprano se ven abocadas a establecer una serie de medidas y de instancias a las que se pueda apelar, más allá de la buena voluntad que muestren los psicólogos en su actuar.

La discusión señala el deber de examinar los muchos factores envueltos a la hora de considerar los derechos que se desea prevalezcan en los procesos de selección en los cuales es tan fácil invadir la privacidad de los candidatos a través de diferentes estrategias como el uso del polígrafo (Connerly et al., 2001; Stone-Romero, Stone & Hyatt, 2003; Peralta, 2013). El derecho a la privacidad y el derecho a estar informado, el primero en relación con los trabajadores, el segundo en referencia a los empleadores, ha estado en el centro del debate (Cook, 1986; Mael, 1998; Gamboa & Ayala, 2007). Paulatinamente, los investigadores han desplazado su interés hacia unas miradas complejas en donde derechos y responsabilidades de los trabajadores, los empleadores, las organizaciones y del estado se unen para conformar unos modelos que se proponen como objetivo equilibrar participativamente los juicios que se derivan de los procesos de selección, de manera tal que se pueda alcanzar un cierto balance entre aquellos grupos de interés que se ven involucrados (Connerly et al., 2001). En términos generales, se puede afirmar que esta manera de examinar críticamente los procesos de selección, considerando sus referentes liberales, pretende también mejorarlos, a través de la regulación de los asuntos éticos involucrados en la elección de los trabajadores.

Más allá del mejoramiento del paradigma psicométrico predictivo

Dentro de las críticas que se le han formulado a los procesos de selección, externas a la disciplina psicológica, están aquellas encargadas de mostrar cómo a través de la elección de los trabajadores se contribuye a mantener la sociedad capitalista. Esta crítica proviene de los psicólogos y sociólogos del trabajo que han asumido una posición de corte marxista. El argumento puede tomar la siguiente forma: el conocimiento psicológico, en las sociedades capitalistas, muestra un sesgo radical hacia la gerencia, en consecuencia, responde de manera preferencial a los intereses de la administración y no de los trabajadores. Los estudios, entonces, se han dirigido a examinar el lugar que tienen los psicólogos en el mundo del trabajo.

Acerca de las críticas contemporáneas a los procesos de selección de personal

Se afirma que en cuanto estos profesionales están subordinados a la gerencia, se les exige cumplir con los objetivos que ella quiere alcanzar. Esto se traduce en una serie de acatamientos sin reflexión y de restricciones en el desempeño por parte de los psicólogos a la hora de diseñar y realizar acciones transformativas del mundo del trabajo (Baritz, 1960; Brief, 2000). Los psicólogos no pueden ser críticos, solamente pueden ser, como ahora se les conoce, aliados de la función estratégica de la empresa. Se recalca que los psicólogos actúan sin tener en cuenta los procesos sociales que conducen a maneras históricas de organización del trabajo. Por tanto, no consideran los procesos que intervienen en la división social del mismo (Wexler, 1983) y, en esta condición, se tornan en meros servidores del poder como han sido descritos desde 1960 por Loren Baritz.

En este contexto, la selección de personal, desde la perspectiva marxista, se lleva a cabo precisamente para mantener una situación en la cual no se interroga la división entre propietarios y trabajadores, ni en la que tampoco se hagan mayores cuestionamientos a que los roles laborales estén vinculados con exigencias económicas y no con las necesidades fundamentales de los seres humanos (Newlan, 1990).

Argumenta Prilleltensky (1994) que uno de los mecanismos principales por medio de los cuales se logra este efecto pro-gerencial es a través de hacer que problemas políticos del trabajo, relacionados con la historia de las formas de organizarlo y con el conflicto entre clases, se torne un problema psicológico. Escoger al mejor trabajador para el cargo funciona entonces en esta lógica. Es por esta razón que los psicólogos se interesan por establecer determinadas características en los trabajadores de forma que no se conviertan en un problema político para la empresa. La selección debe no solamente propender porque la máxima eficiencia se alcance, sino además debe tratar de establecer quienes deben ser eliminados en los concursos puesto que, por ejemplo, podrían tener tendencias sindicalistas. Sin mayor discusión se asume que se debe seleccionar a aquellos trabajadores que no vayan a interferir en forma alguna con la estructura convencional que se presenta en las organizaciones. En este orden de ideas, por medio de estudios históricos, se ha demostrado como los psicólogos del trabajo han hecho investigaciones y diseñado estrategias de selección para detectar posibles sindicalistas, o agitadores, con el fin impedir que ingresen a las organizaciones laborales (Zickar, 2001). Así, claramente, en procesos de selección, se refleja el pensamiento psicológico al servicio de la gerencia, la que ve a los sindicatos como un factor de ruido y de creación de problemas y no como uno de los fundamentos de la democratización de las organizaciones y de la sociedad (Huszczko, Wiggins, & Currie, 1984).

En general, los psicólogos y sociólogos marxistas alertan que tal como se lleva a cabo la selección de los trabajadores se está haciendo un proceso que necesariamente conduce a la conformidad con el *status quo*. De acuerdo con Braverman (1974), se selecciona entre aquellos candidatos que son apacibles y que no irán en contra de las disposiciones de la gerencia. Congruentemente, se escogen los sujetos que serán susceptibles de ser apaciguados a través de las estrategias psicológicas (Braverman, 1974). En otras palabras, la selección de personal se convierte en un vehículo para impedir que los trabajadores tomen acciones reivindicativas a través de la toma de conciencia de las relaciones de clase que se hacen evidentes en los ámbitos en donde se labora (Newlan, 1990). El individualismo metodológico, representado en el paradigma psicométrico patente en los procesos de selección, es una muestra clara de cómo se actúa de modo estratégico para evadir la existencia de múltiples determinaciones sociales en el trabajo. De esta forma, se obtiene una concepción en la cual los logros empresariales se ven como fruto de la suma de esfuerzos individuales. Por consiguiente, como afirma Newlan (1990), se puede entonces culpar al trabajador por su falta de consonancia con los logros de la empresa y al departamento de recursos humanos por la carencia de presteza para encontrar a los mejores trabajadores.

El paradigma psicométrico, poder, subjetividad

Se ha constituido una tercera perspectiva en la cual la crítica se aparta de querer hacer procesos de selección mejores. En su lugar, los estudios se dirigen a examinar esta práctica en referencia al lugar y las operaciones que la psicología cumple en las sociedades contemporáneas. Se afirma que, a través del ejercicio de la selección de personal, se proporcionan una serie de tecnologías y normas psicológicas que, simultáneamente, localizan a los trabajadores dentro de los procesos productivos por medio de la provisión de conocimiento acerca de ellos y, a la vez, constituyen unas bases sobre las que se erigen normas contra las cuales van a ser juzgados los trabajadores de acuerdo con su progreso y cumplimiento de los objetivos de producción (Pulido-Martínez, 2008a). De acuerdo con Rose (1996), apoyándose en los procesos de selección se lleva a cabo una operación de individualización. En otras palabras, mediante la aplicación de los instrumentos psicológicos en los procesos de selección cada cual es localizado o excluido del aparato productivo, así como también, los trabajadores son agrupados de acuerdo con estas mediciones de forma tal que se logra constituir grupos homogéneos que pueden ser comparados y administrados con referencia a sus características internas (Rose, 1999; Miller & Rose, 1990; Foucault, 1979). Es de este modo que los procesos de selección, desde el primer contacto con el

trabajador, empiezan a producirlo como sujeto psicológico con características diferentes, pero apropiadas para adelantar el trabajo tal como lo requiere la organización laboral.

En esta perspectiva crítica el análisis de los procesos de selección no se detiene en dichos efectos disciplinares que constituyen trabajadores (Rose, 1999). Los investigadores sugieren que, para examinar el lugar y las operaciones de las estrategias para escoger a los trabajadores, deben considerarse también los resultados o efectos de gobierno (Rose 1996; Foucault, 1979). Siguiendo los argumentos propuestos por Rose (1996; 1999), se pueden al menos encontrar dos dimensiones que permite el ejercicio de gobierno en la práctica psicológica relacionada con la selección de personal. La primera se refiere a los procesos de selección que hacen conocible a los trabajadores como miembros de una población, de manera tal que con ese conocimiento es posible ejercer una serie de acciones programáticas sobre grandes grupos de trabajadores. La segunda se refiere a los procesos de selección que son, en sí mismos, instrumentos de gobierno, es decir, por medio de las herramientas psicológicas, diferentes tipos de autoridades, (psicólogos, gerentes, propietarios) forman, instrumentalizan y conducen la conducta del trabajador. De forma amplia se puede afirmar que los procesos de selección contribuyen a construir a los trabajadores como sujetos pensables y calculables por medio de traducir, crear y simplificar su subjetividad en un lenguaje que hace parte de la economía de mercado (Miller & Rose, 1990).

Recientemente, los estudios sobre el proceso de selección han considerado dos aspectos centrales. Uno de ellos es la producción de la subjetividad, el cual es atribuible a los procesos de selección, aunque no se traduce en configuraciones inmediatas en los trabajadores. Tal como señalan Bergström y Knights (2006), primero hay un complejo inter-juego entre el determinismo de los discursos circulantes en la cultura referidos a los ámbitos laborales y las posibilidades de agencia que los trabajadores poseen. Segundo, no se puede hacer una separación entre la vigilancia, el control y los efectos de gobierno que se producen alrededor de la selección de personal. Si esto es así, puede la selección de personal ser vista como un punto de encuentro entre las estrategias de observación y aquellas dirigidas a la conducción de los trabajadores.

Desde esta perspectiva crítica se pone en duda que la elección de los trabajadores, siguiendo las recomendaciones formuladas por la psicología, pueda surgir de la aplicación de una racionalidad y objetividad absolutas (Holmer-Nadesan, 1997). En su lugar se concibe que los procesos de selección se constituyen como una tecnología de lo social, resultado de la conjunción de fuerzas que no necesariamente actúan siguiendo las prescripciones de la lógica racional científica, sino que, por el contrario, obedecen a la

racionalidad de la efectividad de la evaluación para la construcción de determinados tipos de sujetos (Hollway, 1998). De esta forma se pone en cuestión que las aplicaciones de los procesos de selección sean, a través de sucesivos mejoramientos, el resultado del progreso científico. En su lugar se propone que existe una constelación de fuerzas que comprenden, entre otros: el poder de la psicología como saber científico, el de la estadística como conocimiento que produce normas y desviaciones, el de la gerencia de personal que buscan afianzar su posición, así como también, los analistas de personal y los consultores organizacionales que regulan a los trabajadores de acuerdo a las necesidades de la empresa. El resultado de este balance de fuerzas no permite que la verdad que produce la psicología sea el resultado de la científicidad, más bien el conocimiento psicológico es modificado y reproducido constantemente para lograr unos efectos de verdad que se supone conducirán a la eficiencia organizacional (Hollway, 1998).

Tal como concluye Hollway (1998), los análisis de los procesos de selección muestran que, a pesar del ánimo de mejorar a la selección del personal para ser más predictiva, no es posible hacerlo precisamente por su énfasis casi exclusivo en aspectos individuales medidos a través de instrumentos psicológicos. Esto no se aparta de críticas que ya han sido mencionadas (De Montmollin, 2004), sin embargo, se toma un camino diferente al afirmar que, no obstante con todas las dificultades que puedan presentar los procesos de selección, de todos modos funcionan. Este último punto ocurre en la medida en que el efecto que se produce mediante la selección del mejor trabajador a través de la evaluación psicológica, aunque esta llegue a ser imprecisa, se presenta como una práctica objetiva que, aun cuando pueda requerir optimización, entra precisamente en concordancia con las visiones organizacionales comúnmente compartidas. Como señala Hollway (1998), el sujeto de las diferencias provisto por la psicología y la individualización que requiere la empresa se soportan mutuamente. Por esto, la operación central de los procesos de selección resulta exitosa, no necesariamente por su vinculación con la validez predictiva, sino en la medida en que en cualquier caso termina configurando al sujeto psicologizado que la producción requiere.

Relaciones internacionales y selección de personal

Vale destacar que la selección del personal llevada a cabo dentro de constantes revisiones del paradigma psicométrico ha logrado una uniformidad en las maneras de proceder, cuestión que ha hecho posible proyectos de envergadura para seleccionar a un gran número de trabajadores a niveles nacional e internacional. Como señala McCourt (1999), se han consolidado un acumulado de conocimiento y desarrollado una serie de

instrumentos psicológicos que, sin este tipo de acuerdos alrededor de la psicometría, no se habría podido alcanzar (McCourt 1999). Es, a manera de ilustración, en el ámbito de los negocios en donde a través de la práctica de la selección se afecta a la mayor cantidad de trabajadores en muy distintos países. Se traducen y adaptan los instrumentos, las innovaciones y las prescripciones sobre las mejores formas de proceder para llevar escoger a los mejores trabajadores alrededor del planeta. Estas estrategias viajan, no solamente a través de la empresa psicológica que se lleva a cabo en las universidades, sino también y fundamentalmente, se coloniza el mundo laboral gracias a las prácticas de selección que llevan a los ámbitos locales de trabajo las empresas con sedes en múltiples países con miras a hacer más eficiente la producción. En este contexto, otra forma de ejercer la crítica que se relaciona directamente con las operaciones que hace posible los procesos para la elección de los trabajadores, se relaciona con la forma contemporánea de organizar el trabajo que asume un carácter internacionalizado.

Hay que considerar aquí que, ya desde 1978, los psicólogos en América Latina habían señalado los inconvenientes que tiene la importación de la psicotecnología laboral desde el norte al sur. Esta crítica alertó sobre la imposibilidad de que la expansión de la psicología alrededor del mundo fuese vista como una cuestión neutral por estar relacionada con el supuesto de que el avance del conocimiento científico beneficia a aquellos a quienes cobije. Por ejemplo, Castaño y Sánchez (1978) señalan que la psico-tecnología laboral ha sido diseñada para problemas específicos del trabajo de las sociedades en donde precisamente se produce psicología. Es decir, los objetos psicológicos han sido diseñados para solucionar problemas, principalmente de los Estados Unidos, lugar en donde se produce la mayor parte del conocimiento y técnicas de este corte. Esta situación representa un problema en cuanto estos objetos psicológicos son diseñados para unas condiciones laborales específicas y no para otras como aquellas presentes en América Latina, las cuales difieren de las primeras en gran medida. En otras palabras, esta crítica clama por lo que ahora se conoce como situar el conocimiento, lo cual implica hacer análisis que, por supuesto, van más allá de las corrientes adaptaciones culturales de instrumentos psicológicos que se realizan para hacer que estos se tornen utilizables en diferentes contextos.

La cuestión local conlleva la consideración de las implicaciones sociales, económicas, políticas y culturales que están involucradas en la expansión y aplicación de los procesos de selección a los países de lo que actualmente se considera el sur global. Entonces, esta perspectiva crítica propone que las relaciones globales y locales de la psicología en el mundo del trabajo se deben examinar en términos de una

geopolítica del conocimiento (Molinari, 2004; Pulido-Martínez, 2010; Pulido-Martínez & Sato 2013).

El caso de la selección de personal resulta muy adecuado para estudiar los fenómenos asociados a la geopolítica de la psicología, en términos de que esta práctica se ha establecido articulada alrededor del paradigma psicométrico de manera casi universal. A este respecto, se pueden ubicar aquí los aportes que han realizado los estudios que analizan de manera particular e histórica la configuración del paradigma psicométrico mismo. Por ejemplo, el trabajo de McCourt (1999) señala que el modelo dominante en la selección se fue constituyendo a lo largo de los años. En una primera fase se consolidó de manera espontánea en la conjunción entre las prácticas administrativas, el desarrollo de la psicología, las actividades de los psicólogos y las creencias compartidas acerca de lo que la investigación debía ser en los países en donde se produce el conocimiento psicológico. Sin embargo, después de 1945, cuando el paradigma ya se había afianzado, el consenso inicial compuesto por la constelación de factores mencionado pasó a un segundo plano y de ahí en adelante empezó a operar una cierta imposición de este al interior y al exterior de las sociedades del Atlántico Norte. La imposición vino ligada a los supuestos del paradigma o mejor a la cultura de la psicología del personal (McCourt, 1999), la cual, sin lugar a dudas es muy bienvenida y celebrada como una cuestión de modernización y de progreso de los lugares de trabajo locales en los países en donde principalmente se consume psicología. En este interjuego entre lugares que producen psicología y aquellos que la consumen emerge una relación particular: los sitios en donde no tienen presencia los procesos de selección se les considera como atrasados, informales, tradicionalistas, poco tecnificados y, no menos importante, poco burocratizados. Es decir, en términos psicológicos se contribuye a construir a los sitios de trabajo de la periferia como parte del mundo laboral típico del tercer mundo en donde los empleados adecuados no han sido todavía alcanzados y en donde a través de la aplicación de la psicología pueden reinventarse para convertirse en trabajadores modernos (Pulido-Martínez, 2006; Staeuble, 2005).

Se podría argumentar que no son válidos los puntos que aquí se están mencionando, pues existen una serie de empresas nacionales que están produciendo instrumentos psicológicos para la selección que son validados para las condiciones de trabajo propias. Si bien este es un esfuerzo loable, valdría tener en cuenta que en la construcción de estos instrumentos se alcanza más una apropiación repetitiva de la psicología por medio de la cual se reproduce la dominación (Hernandez Sanchez, 2009), que la generación de un conocimiento novedoso que lleve a soluciones transformadoras de los problemas particulares del

trabajo relacionados con la selección. Por tanto, en la construcción de estos instrumentos psicológicos para el mercado local, el sur como lugar en la cadena de producción y apropiación del conocimiento, sigue siendo aquel de: la réplica, la adaptación, la apropiación y de la hibridación (Pulido-Martínez, García-Álvarez, Carvajal-Marín & González-Ortiz, 2012).

Los estudios en esta línea señalan la importancia que tiene la selección de personal, sus técnicas y visiones de los seres humanos para las relaciones entre los países en donde se produce la psicología y aquellos que la apropian. De manera amplia se pueden señalar algunas de las implicaciones asociadas a las relaciones internacionales que han sido reportadas para los procesos de selección. Primero, toda intervención psicológica es política en la medida en que está vinculada con las relaciones internacionales del trabajo. Segundo, la psico-tecnología utilizada se adapta fácilmente a muy variados intereses de distintos tipos de regímenes políticos. Tercero, la aplicación de los procesos de selección se ha constituido en un vehículo privilegiado para la expansión alrededor del mundo de formas de conocer y actuar, en otras palabras para psicologizar el mundo del trabajo. Cuarto, la manera en que se adelanta este proceso corresponde al diseño de técnicas para la organización de las masas que se producen, principalmente, en los Estados Unidos. Quinto, a través del traslado y apropiación de los procesos de selección se está reproduciendo un capítulo más del colonialismo cultural que se ejerce sobre la periferia (Castaño & Sanchez, 1978; Eghigian, Killen & Leunberg, 2007; Staeuble, 2005; Bruckweh, Schumann, & Ziemann, 2012; Brock, 2006).

Conclusión

Con este recorrido por las distintas maneras de construir la crítica a los procesos de selección se ha provisto un panorama para aquellos que están, o puedan estar, involucrados en el examen de esta práctica psicológica específica. La crítica de la psicología, de sus discursos y prácticas, se ha venido consolidando como un campo específico de investigación. Por supuesto, su interés no reza solamente en cuestiones académicas. Las críticas bien demuestran que el análisis de prácticas como la selección de los trabajadores hablan, tanto de una particular organización del trabajo y de las sociedades que la albergan, como también del lugar que tiene y las operaciones que cumple, la psicología en el mundo contemporáneo en el cual este conocimiento coloniza cada vez más espacios y su expansión se ve como un asunto natural que conducirá al progreso y bienestar.

Más estudios que de manera crítica examinen y, por tanto desnaturalicen, la situación de la selección de personal en regiones como América Latina están en mora de adelantarse. Hay que tener en cuenta que las primeras maneras de formular el ejercicio crítico que

aquí se presentaron están producidas en su mayoría en las sociedades del Atlántico Norte, aunque esto no implica que sean inválidas para otros lugares. Tanto la apropiación creativa de estas críticas que se lleve a cabo en el resto del mundo, como el debate académico sobre las maneras locales de hacer la selección de personal, seguramente redundarán en procesos de selección mejores y en regulaciones apropiadas para cada contexto.

Sin embargo, en relación con los aspectos internacionales asociados a la aplicación paradigma psicométrico, el análisis crítico necesariamente debe superar las tres líneas de investigación que ya han sido sugeridas en la literatura que refleja las visiones hegemónicas de la disciplina (Lievens, 2007). Es decir, se deben realizar estudios que consideren aspectos más allá de: 1) conocer si hay diferencias en el uso de los procesos de selección de un país a otro; 2) de ubicar si hay diferencias en las percepciones de confianza de los procesos de selección y 3) de establecer si hay variaciones en el criterio de validez de los procesos de selección entre las regiones bajo estudio. Habría que introducir en la discusión, de manera urgente, la preocupación de los investigadores de las sociedades del Atlántico Norte por hacer más eficiente la expansión de sus negocios de manera global y, por qué no decirlo, por las maneras en las cuales se puede gobernar, literalmente, el mundo laboral a través de estrategias relacionadas con la selección de personal. Podría pensarse que, a través de prácticas internacionalizadas como la selección, se puede analizar cómo las empresas multinacionales contribuyen a desdibujar el papel de los estados, así como a construir categorías novedosas con las cuales entender las relaciones internacionales (Killen, 2007; Ibarra-Colado, 2006; Ma & Allen, 2009; Caliguiri, Tarique & Jacobs, 2009). Si, como se mencionaba anteriormente, todo conocimiento está y debe ser localizado para que se pueda realizar su análisis, los investigadores en el sur se han retrasado en enfrentar, a través de la investigación, las implicaciones que los procesos de selección están trayendo a los ámbitos de trabajo propios.

Referencias

- Baritz, L. (1960). *The servants of power. A history of the use of social science in American industry*. Middletown, CT: Wesleyan University Press. doi: [10.1037/11283-00](https://doi.org/10.1037/11283-00)
- Bergström, O. & Knights, D. (2006). Organizational discourse and subjectivity: Subjectification during the processes of recruitment. *Human Relations*, 59(3), 351-377.
- Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital. The degradation of work in the twentieth century*. New York: Monthly Review Press.
- Brief, A. P. (2000). Still servants of power? *Journal of*

- Management Inquiry*, 9(4), 342-351. doi: [10.1177/105649260000900403](https://doi.org/10.1177/105649260000900403)
- Brock, A. (2006). *Internationalizing the history of psychology*. New York: New York University Press.
- Bruckweh, K., Schumann, R. F., & Ziemann, B. (2012). *Engineering society*. Londres: Palgrave Macmillan.
- Caliguirri, P., Tarique, I. & Jacobs, R. (2009). Selection for international assignments. *Human Resources Management Review*, 19(3), 251-262.
- Castaño, D. & Sanchez, G. (1978). Problemas de la importación psicológica tecnológica psicolaboral en los países en desarrollo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 10(1), 71-82.
- Castel, F., Castel, R & Lovell, A. (1980). *La sociedad psiquiátrica avanzada*. Barcelona: Anagrama.
- Connerly, M., Arvey, R. D., Cilliland, S. W., Mael, F. A., Paetzold, R. & Sackett, P. R. (2001). Selection in the workplace: Whose rights prevail? *Employee Responsibility and Rights Journal*, 1, 1-13.
- Cook, S. H. (1986). Invasion of privacy. *Industrial Manager*, 28, 18-20.
- De Montmollin, M. (2004). *Los psicofarsantes*. Mexico: Siglo XXI.
- De Wolff, C. H. (1993). The prediction paradigm. En H. F. Schuler, & M. Smith (Eds.), *Personnel selection and assessment individual and organizational perspectives* (pp. 253-261). Hillsdale: Lawrence Erlbaum.
- Eghigian, G., Killen, A., & Leuenberger, C. (2007). The self as a project. Politics and human sciences in the twentieth century. *Osiris*, 22, 1-25. doi: [10.1086/521740](https://doi.org/10.1086/521740)
- Foucault, M. (1979). On governmentality. *Ideology and Consciousness*, 6, 5-21.
- Gamboa, C., & Ayala, A. (1 de diciembre de 2007). Derecho de la intimidad y el honor vs derecho a la información. Estudio teórico conceptual, marco jurídico a nivel federal y estatal e iniciativas presentadas en la materia en la LIX legislatura. Disponible en <http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/SPI-ISS.01.07.pdf>
- Guion, R. M. (1998). Some virtues of dissatisfaction in the science and practice of personnel selection. *Human Resources Management Review*, 8(4), 351-365.
- Haney, C. (1982). Employment tests and employment discrimination: A dissenting psychological opinion. *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, 5(1), 1-86.
- Henriques, J. Hollway, W. Urwin, C. Venn, C. & Walkerdine, V. (1998). *Changing the subject. Psychology, social regulation and subjectivity*. London: Methuen.
- Hernández Sánchez, Y. (2009). Prácticas de selección de personal: Un instrumento de dominación socialmente aceptado. *Ad-minister*, 14(ene-jun), 137-160.
- Herriot, P. & Anderson, N. (1997). Selecting for change: How will personnel and selection psychology survive? En N. Anderson, & P. Herriot (Eds.), *International handbook of selection and assessment* (pp. 1-34). Londres: Wiley-Blackwell.
- Hollway, W. (1991). *Work psychology and organizational behaviour. Managing the individual at work*. Londres: Sage.
- Hollway, W. (1998). Fitting work: Psychological assessment in organizations. En J. Henriques, W. Hollway, C. Urwin, C. Venn, & V. Walkerdine (Eds.), *Changing the subject. Psychology, social regulation and subjectivity* (pp. 24-57). Londres: Routledge.
- Holmer-Nadesan, M. (1997). Constructing paper dolls: The discourse of personality testing in organization practice. *Communication Theory*, 7(3), 189-218.
- Hough, L. M., & Oswald, F. L. (2000). Personnel selection: Looking toward the future-remembering the past. *Annual Review of Psychology*, 51, 631-664. doi: [10.1146/annurev.psych.51.1.631](https://doi.org/10.1146/annurev.psych.51.1.631)
- Huszczo, G. E., Wiggins, J. G., & Currie, J. S. (1984). The relationship between psychology and organized labor: Past, present, and future. *American Psychologist*, 39(4), 432-440.
- Ibarra-Colado, E. (2006). Organization studies and epistemic coloniality in Latin America: Thinking otherness from them margins. *Organization*, 13(4), 463-488.
- Killen, A. (2007). Weimar psychotechnics. Between americanism and fascism. *Osiris*, 22, 48-71. doi: [10.1086/521742](https://doi.org/10.1086/521742)
- Lievens, F. (2007). Research on selection in an international context. Current status and future direction. En M. M. Harris (Ed.), *Handbook of research in international human resource management* (pp. 107-123). New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ma, R., & Allen, D. G. (2009). Recruiting across cultures: A value-based model of recruitment. *Human Resources Management Review*, 19(4), 334-346. doi: [10.1016/j.hrmr.2009.03.001](https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.001)
- Macan, T. (2009). The employment interview: A review of current studies and directions for future research. *Human Resources Management Review*, 19, 203-218. doi: [10.1016/j.hrmr.2009.03.006](https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.006)
- Mael, F.A. (1998). Privacy and personnel selection. Reciprocal rights and responsibilities. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 11(3), 187-214.
- McCourt, W. (1999). Paradigms and their development: The psychometric paradigm of personnel selection as a case study of paradigm diversity and consensus. *Organization Studies*, 20(6), 1011-1033.

- Merenda, P. F. (2003). Selected topics in personnel selection primarily in the early to mid-years of the 20th century. *Psychological Reports*, 96, 559-568.
- Miller, P., & Rose, N. (1990). Governing economic life. *Economy & Society*, 19(1) 1-31.
- Molinari, J. M. (2004). Hacia una nueva geopolítica de la psicología: Prospectiva, conceptos y tendencias. *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina*, 50(1), 25-33.
- Morgeson, F. P., Campion, M. A., Dipboye, R. L., Hollenbeck, J. R. Murphy, K. & Schmitt, N. (2007). Reconsidering the use of personality test in personnel selection contexts. *Personnel Psychology*, 60(3), 683-729. doi: [10.1111/j.1744-6570.2007.00089.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00089.x)
- Newlan, C. J. (1990). *Late capitalism and industrial psychology: A Marxian critique*. Disponible en <http://scholarworks.sjsu.edu>
- Parker, I. (2007). *Revolution in Psychology*. Londres: Pluto Press.
- Peralta, M. C. (2013). *El uso del polígrafo en la selección de personal como práctica de dominación y de intrusión*. Ponencia presentada en el III Congreso de Psicología Colpsic – Ascofapsi, Bogotá.
- Prilleltensky, I. (1994). *Morals and politics of Psychology*. New York: University of New York.
- Pulido-Martínez, H. C. (2006). Produciendo trabajadores modernos. Conocimiento psicológico y el mundo del trabajo en el sur. *Universitas Psychologica*, 6(1), 27-37.
- Pulido-Martínez, H. C. (2008a). Condiciones flexibles de trabajo y conocimiento psicológico. El caso del servicio tradicional de transporte de pasajero en Bogotá, Colombia. *Revista Iberoamericana de Psicología, Ciencia y Tecnología*, 1, 9-18.
- Pulido-Martínez, H. C. (2008b). *On psychology, work and the constitution of the subject. The case of the urban passenger transport system in Bogota, Colombia*. Cardiff: Cardiff University.
- Pulido-Martínez, H. C. (2010). Psychological knowledge for the governance of the south. *Critical Perspectives on International Business*, 6(2-3), 177-189. doi: [10.1108/17422041011049987](https://doi.org/10.1108/17422041011049987)
- Pulido-Martínez, H. C. (2014). *Del empleo al post-empleo: O de la plasticidad de la psicología en la producción de la subjetividad laboral*. Manuscrito presentado para su publicación.
- Pulido-Martínez, H. C. García-Álvarez, C. M. Carvajal-Marín, L. M. & González-Ortiz, I. D. (2012). Entre bendiciones y prejuicios. Mapeando el lugar y las operaciones de la psicología en relación con el trabajo en el sector de la salud en Bogotá. En O. Restrepo-Forero (Ed.), *Ensamblando estados* (pp. 355-370). Bogotá: Colciencias.
- Pulido-Martínez, H. C. & Sato, L. (2013). ...Y entonces ¿esto de la crítica qué es? *Universitas Psychologica*, 12(4), 1355-1368.
- Robertson, I. T., & Smith, M. (2001). Personnel selection. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 441-472. doi: [10.1348/096317901167479](https://doi.org/10.1348/096317901167479)
- Rose, N. (1996). *Inventing ourselves. Psychology, power, and regulation*. Londres: Sage.
- Rose, N. (1999). *Governing the soul. The shaping of the private self*. Londres: Free Association Books.
- Rose, A. (2009). *Psychology and selfhood in the segregated South*. Chapel Hill: The University of Caroline Press. doi: [10.5149/9780807894095_rose](https://doi.org/10.5149/9780807894095_rose)
- Sackett, P. R., & Lievens, F. L. (2008). Personnel selection. *Annual Review of Psychology*, 59, 419-450. doi: [10.1146/annurev.psych.59.103006.093716](https://doi.org/10.1146/annurev.psych.59.103006.093716)
- Sanchez, J. L., & Levine, E. L. (2000). Accuracy of consequential validity: Which is the better standard for job analysis data? *Journal of Organization Behavior*, 21, 809-818. doi: [10.1002/1099-1379\(200011\)21:7<809::AID-JOB28>3.0.CO;2-O](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200011)21:7<809::AID-JOB28>3.0.CO;2-O)
- Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262-274.
- Singh, P. (2008). Job analysis for a changing workplace. *Human Resources Management*, 18, 87-99. doi: [10.1016/j.hrmr.2008.03.004](https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.03.004)
- Staeuble, I. (2005). The international expansion of psychology: Cultural imperialism or chances for alternative cultures of knowledge. En A. Gulerce, A. Hofmesiter, I. Staeuble, G. Saunders & J. D. Kay (Eds.), *Contemporary theorizing in psychology: Global perspectives*. (pp. 88-96). Concord: Captus University Publications.
- Sterberg, R. J., Roediger, H. L., & Halpern, D. F. (2007). *Critical thinking in psychology*. New York: Cambridge University Press.
- Stone-Romero, E. F., Stone, D. I. & Hyatt, D. (2003). Personnel selection procedures and invasion of privacy. *Journal of Social Issues*, 58, 343-368. doi: [10.1111/1540-4560.00068](https://doi.org/10.1111/1540-4560.00068)
- Taylor, F. W. (1979). *Principios de administración científica*. París: UNESCO.
- Teo, T. (2005). *The critique of psychology. From Kant to postcolonial theory*. Nueva York: Springer.
- Vinchur, A. J. (2007). A history of psychology applied to employee selection. En L. L. Koopes (Ed.), *Historical perspectives in industrial and organizational psychology* (pp. 193-218). New York: Psychology Press.
- Viteles, M. S. (1932). *Industrial psychology*. New York: Norton & Company.
- Ward, S. C. (2002). *Modernizing the mind. Psychological knowledge and the remaking of society*. Westport: Praeger.

Acerca de las críticas contemporáneas a los procesos de selección de personal

Wexler, W. (1983). *Critical social psychology*. London: Routledge.

Wilson, M. A. (2007). A history of job analysis. En L. L. Koopes (Ed.), *Historical perspectives in industrial and organizational psychology* (pp. 219-241). Nueva York: Psychology Press.

Wright, K. (2010). *The rise of therapeutic society. Psychological knowledge and the contradictions of cultural change*. Washington: New Academia.

Zickar, M. J. (2001). Using personality inventories to identify thugs and agitators: Applied psychology's contribution to the war against labor. *Journal of Vocation Behavior*, 59, 149-164.