

¿Cómo citar este artículo?

Restrepo Giraldo, Y. y Campo Urrea, L. (julio – diciembre, 2021). Atractivo físico y el sexo en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Revista Reflexiones y Saberes*, (15), 131 - 135

Atractivo físico y el sexo en los procesos de reclutamiento y selección de personal

Physical attractiveness and sex in the processes of recruitment and selection of personnel

Yuli Restrepo Giraldo

Institución Universitaria Salazar y Herrera Semillero RetHuman

yuli.restrepog@comunidad.iush.edu.co

Luisa Fernanda Campo Urrea

Institución Universitaria Salazar y Herrera

Semillero RetHuman

luisa.campou@comunidad.iush.edu.co

Atractivo físico y el sexo en los procesos de reclutamiento y selección de personal

Según Solano y Smith (2017) los estereotipos son creencias que socialmente han sido compartidas y se refieren a las características que poseen las personas de acuerdo con su pertenencia a determinadas categorías sociales; en ese sentido los estereotipos asociados a los atributos físicos y el sexo han generado impacto a nivel organizacional sobre los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Dentro de las organizaciones, a diario se llevan a cabo diversos procesos tanto operativos como administrativos que contribuyen en el desempeño del personal, el progreso y desarrollo de la organización y el logro de objetivos y metas, muchos de estos procesos competen al área de gestión del talento humano y son considerados elementales o estructurales de obligatorio cumplimiento, entre estos se encuentra el proceso de reclutamiento y selección de personal; según Chiavenato

(2002) *“La selección es el proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones del mercado”* (Vilcaguano Taipe, 2011, p. 16).

El proceso mencionado anteriormente compete una gran responsabilidad sobre el desarrollo adecuado de los objetivos organizacionales, ya que, en este se deben tener en cuenta las necesidades internas y externas de la compañía, de modo que, se pueda brindar a partir de esa selección, el personal idóneo que cumpla con el perfil, las competencias y habilidades requeridas para determinado cargo. En ese sentido, es importante que estos procesos se realicen de forma objetiva evitando todo tipo de información subjetiva o discriminatoria que no sea relevante para definir la idoneidad de los individuos.

En esta lógica, Pino (2019) plantea que una de las situación más desafiantes en las ciencias de la administración y para el caso en cuestión, en los procesos de reclutamiento y selección de personal, es la discriminación laboral, la Organización Internacional del Trabajo define la discriminación como *“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”* (OIT , 2021). De esta manera, con la revisión documental que se ha realizado de diferentes

artículos, uno de ellos “Efectos del atractivo físico y el sexo en la selección de personal: Un estudio experimental” enfocados en la discriminación laboral, se pretende identificar algunas razones de exclusión hacia los posibles candidatos por parte de los reclutadores y, cómo el estigma social o la percepción de estos influyen en la objetividad del proceso de reclutamiento y selección.

Dentro del contexto laboral y según Pino (2019) se han identificado diferentes tipos de características que no son relevantes al momento de acceder a un empleo y por las cuales se otorga un trato diferencial entendido como discriminación, estas características incluyen aspectos de origen étnico, edad, creencias religiosas o ideología, orientación sexual y estatus social; además, entre las diversas formas de exclusión laboral, los resultados investigativos en el campo de la psicología organizacional demuestran que este fenómeno está también vinculado al sexo y los atributos físicos de los candidatos en los procesos de reclutamiento y selección de personal. Los reclutadores como responsables de dicho proceso, deben procurar tomar decisiones objetivas frente a cuál sería el mejor candidato para determinada vacante, analizando única y exclusivamente competencias, conocimientos y habilidades, sin dar cabida a aquellos aspectos basados en la percepción y subjetividad, sin embargo algunos de los estudios revisados dan muestra de cómo “*en el proceso de selección se activa información estereotípica que afecta la decisión de reclutamiento*” (Solano & Smith, 2017, p. 3)

En primer lugar, el **sexo**, es un factor que comúnmente tiende a influir en la decisión de los reclutadores al momento de escoger un candidato, ya que se han atribuido cargos exclusivamente femeninos y otros masculinos; así por ejemplo en un estudio realizado en Medellín en 2019 nombrado: “Efectos de la similitud actitudinal y sexual en la valoración de candidatos en procesos de selección” a 15 profesionales encargados de la selección de personal, se encontró que el 86,66% de ellos seleccionó una candidata mujer para ocupar el cargo de auxiliar de recepción y sólo un 13,33% escogió un hombre para dicho cargo a pesar de la equivalencia de los perfiles. Al hombre se le ha estipulado una posición de superioridad en los diferentes contextos que está inmerso como: familiar, laboral y social; por su parte la mujer se ha visto subordinada, siendo en ocasiones evaluada con ciertas reservas al aspirar a cargos gerenciales y estratégicos, teniendo así, menos oportunidades laborales en este campo, lo cual conlleva generalmente, a desempeñarse en cargos con menos responsabilidades en lo gerencial,

directivo y estratégico y con menor autonomía para tomar decisiones importantes en las organizaciones.

En segundo lugar, los atractivos físicos en algunas ocasiones se convierten en otra razón de discriminación o exclusión laboral hacia las mujeres ya que los estudios demuestran que las *“mujeres atractivas pueden ser juzgadas como menos hábiles que las mujeres no atractivas y por tanto tener menos oportunidades de ser contratadas en puestos gerenciales”* (Solano & Smith, 2017, p. 12). sin embargo, se convierte en una ventaja solo para cargos no gerenciales; contrario a esto el atractivo físico resulta ser una ventaja para los hombres en cualquier categoría de las mencionadas (gerenciales o no gerenciales), ya que, las creencias culturales han activado estereotipos que relacionan lo bello con lo bueno, aumentando así las percepciones de competencia y su posibilidad de contratación.

Los estudios revisados, entre ellos uno realizado a 15 profesionales de recursos humanos en la ciudad de Medellín, dan muestra que los reclutadores tienen en cuenta datos no sólo de las hojas de vida de los candidatos, sino también, información detectada a partir de las características físicas, las cuales afectan el proceso de selección por la imagen que se crean los reclutadores de los aspirantes, a esto le llaman “efecto halo”, este es definido como la *“Formación de una impresión general acerca de un individuo basada en una sola característica”* (Trujillo Vélez, 2019, p. 7). Es decir, los entrevistadores tienden a tener una idea del candidato ideal y con base en esta y las características evidenciadas hacen la evaluación de los postulados.

En definitiva, el atractivo físico y el sexo son factores que han influenciado algunos procesos de reclutamiento y selección, ya que, la subjetividad de forma inconsciente hace parte de estos, aludiendo así al mencionado efecto halo. De acuerdo con lo anterior, se espera una toma de conciencia con relación a esta situación de exclusión laboral que se presenta; con el fin de generar una transformación significativa en los procesos de reclutamiento y selección que mitigue esta tendencia, haciendo los procesos lo más objetivos posible, sin que las decisiones de estos se vean influenciadas por los aspectos físicos o la imagen que se formen los reclutadores de los candidatos.

En conclusión, se reconoce la importancia que los reclutadores generen procesos de reclutamiento y selección con parámetros de objetividad, equidad y respeto a la diferencia, que minimicen la posibilidad de involucrar aspectos subjetivos en la toma de decisiones y en la selección del personal idóneo, evitando generar acciones excluyentes con relación al sexo o a

los atributos físicos y/o de ningún otro aspecto que limite el derecho al trabajo. De esta manera, se espera que el proceso de reclutamiento y selección este centrado en validar las competencias y aquellos factores que verdaderamente determinen la idoneidad para desempeñar el cargo, más no estereotipos de asociados a los aspectos físicos o de sexo, ya que estos no definen las capacidades o habilidades del aspirante, simplemente son estructuras en virtud de ciertas categorías sociales.

Referencias

- Pino, N. O. D. (2019). Discriminación laboral desde Recursos Humanos: Un debate técnico pendiente. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 1(9), 9-31.
- OIT. (10 de mayo de 2021). *ilo.org*. Obtenido de <https://bit.ly/39zT1rE>
- Solano, A., & Smith, V. (2017). Efectos del atractivo físico y el sexo en la selección de personal: Un estudio experimental. *Universitas Psychologica*, 3.
- Trujillo Velez, M. A. (2019). Efectos de la similitud actitudinal y sexual en la valoración de candidatos en procesos de selección en un grupo de profesionales de selección de personal de algunas empresas de la ciudad de Medellín. Medellín.
- Vilcaguano Taípe, D. G. (2011). Diseño de un modelo de gestión del talento humano para la florícola "Decoflor" SA de la provincia de Cotapaxi. *Fundamentos teóricos sobre la gestión del talento humano*. Latacunga, Ecuador.