

XIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVIII Jornadas de Investigación. XVII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. III Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. III Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2021.

Informe sobre la buena presencia.

Lombardi, Martin.

Cita:

Lombardi, Martin (2021). *Informe sobre la buena presencia. XIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVIII Jornadas de Investigación. XVII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. III Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. III Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-012/781>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/even/ttZ>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

INFORME SOBRE LA BUENA PRESENCIA

Lombardi, Martin

Universidad de Buenos Aires. Facultad de Psicología. Buenos Aires, Argentina.

RESUMEN

En el presente trabajo se abordará cómo la “buena presencia” que se solicita como requisito para acceder a puestos laborales, puede limitar en gran medida las posibilidades de quienes quieren acceder a un trabajo. Ahondaremos en el significado que expresa la buena presencia, sus requisitos y cómo genera desigualdad entre individuos. Consideramos que, a diferencia de un requisito como la educación que se puede acreditar a través de información y documentación objetiva y verificable, la “buena presencia” es una apreciación totalmente discrecional, subjetiva y arbitraria. Se explicará que la buena presencia es un requisito que se convierte en un condicionamiento, pues excluye y discrimina, basada en estereotipos físicos y étnicos. Solicitar esta buena presencia es altamente clasista, discriminatorio, selectivo, discrecional, arbitrario y se confronta con la diversidad étnica y cultural que pueden coexistir en una metrópolis como es la ciudad autónoma de Buenos Aires. Como es natural, en relación a este resumen, la hipótesis del trabajo es que el requisito laboral de la “buena presencia” es límite, obstáculo e impedimento para acceder a puestos de trabajo y que genera una gran desigualdad de oportunidades que alimenta la belleza hegemónica y los estereotipos de nuestros tiempos.

Palabras clave

Buena presencia - Belleza - Arbitrariedad - Trabajo

ABSTRACT

REPORT ON PERSONAL APPEARANCE

In this paper, we will discuss how the “personal appearance” requirement to access job positions may significantly limit the possibilities of those seeking employment. We will delve into the meaning conveyed by personal appearances, the implicit and explicit requirements they entail, and the inequality they create among individuals. We pose that, unlike education requirements, which may be accredited by verifiable and objective information and documentation, personal appearance implies an entirely discretionary, subjective and arbitrary appraisal. We will explain how personal appearance as a requirement becomes more of an exclusionary and discriminatory restriction, and how it represents a key factor in the trend towards inequality of opportunity based on physical and ethnic stereotypes. To demand said personal appearance is highly elitist, discriminatory, selective, discretionary and arbitrary, and it comes into conflict with the ethnic and cultural diversity present in a metropolis such as the City of Buenos Aires. Naturally, as

part of this abstract, our hypothesis proposes that personal appearance as a job requirement represents a limitation, an obstacle and a hindrance to obtaining employment, and promotes gross inequality, thus reinforcing the current hegemonic beauty standards and stereotypes.

Keywords

Personal appearance - Beauty - Arbitrariness - Entering the workforce

Requisitos in-necesarios:

Si bien la idea de un texto como el que se está por abordar, es tener como fin exponer una problemática que, tal vez, fue aclarada anteriormente, no se considera desatinado volver sobre las bases de la vida en sociedad y todas las condiciones que ella plantea. Nos proponemos, en este breve estudio, comprender qué significa la “buena presencia”, de qué depende, cuáles son sus limitantes, qué conlleva implícitamente, quiénes son poseedores de tal requisito y quiénes, por los azares de la expresión, etnia o genética, no lo son.

Como bien sabemos, al momento de embarcarnos en una búsqueda de empleo, encontramos muchas veces que el requisito solicitado es haber terminado los estudios secundarios, poseer conocimiento en algún idioma, dominar herramientas tecnológicas como, por ejemplo, el uso de computadoras.

En los tiempos que corren, y con las dificultades que conlleva conseguir un puesto de trabajo, los empleadores además exigen cierta cantidad de años de experiencia que es casi imposible adquirir, sobre todo por la falta de oportunidades que este mundo laboral ofrece a la juventud. A todos estos recaudos que hay que reunir, muchos perfiles de búsqueda de empleo añaden la “buena presencia”. ¿La buena presencia es únicamente estar vestido según el contexto sociocultural? ¿Es poseer cierta estatura o corte de cabello? ¿A quiénes deja afuera el no cumplir con esta condición?

Podemos reconocer que el acceso a la educación, en nuestro país, puede ser privado o público, por lo que resulta al menos viable acceder a una educación pública, laica y obligatoria. Cabe destacar, que en muchos casos, la marginalidad y la necesidad no permiten que un grupo mayúsculo de individuos pueda acceder a la educación, pero eso es tema para otro informe.

Desde este modesto espacio vamos a navegar por ciertos términos, conceptos y autores para intentar responder, desde la subjetividad y lo implícito, ¿Qué es tener buena presencia?

La buena presencia:

Si partiéramos desde el “sentido común”, contar con *buena presencia*, significa la demostración objetiva de requisitos físicos y superficiales: estar vestido de manera adecuada, con indumentaria coherente con el contexto sociocultural, no usar peinados fuera del estereotipo, carecer de tatuajes visibles, piercings y/o modificaciones corporales o poseer ciertas aptitudes y modales a la hora de atender al público. Quizás el color de piel, o rasgos europeizados puedan ser facilitadores al momento de postularse y obtener puestos sensibles a la atención al público. La *buena presencia* nos conduce, casi nos obliga a poseer una impronta acorde a las cualidades arriba descritas y a complementarnos en un mundo que ya está puramente estereotipado, donde todos los medios audiovisuales dicen cómo hay que ser y qué hay que tener para “pertenecer”.

Lo curioso es que el sistema intenta convencernos de que, por más que no estemos dentro de su modelo hegemónico, podamos lograrlo si nos “esforzamos” y uniformamos de igual manera. Esta noción, desacertada e injusta, premia con frustración a aquellos que suelen intentarlo. Pero no estamos del todo seguros de que el concepto delineado y sus consecuencias terminen ahí.

Comencemos con una descripción literal, desmenuzando el título de nuestro trabajo. Según la Real Academia Española, entidad que rige en la evolución de nuestro vocabulario, “bueno/na” es un adjetivo “de valor positivo, acorde con las cualidades que cabe atribuirle por su naturaleza o destino”. Si consideramos la primera parte de esta definición, “de valor positivo” podemos desarrollar extensa cantidad de páginas hablando de la subjetividad que esa definición conlleva. Por ello, nos acotaremos a lo indispensable.

El valor positivo que se le da a algo/alguien no deja de ser una construcción que, según la cultura o el contexto social en el que se vive, discrimina de tal o cual manera. Cuando nos referimos a “construcción” queremos expresar que todo lo que nos rodea es producto de una construcción social, desde el lenguaje que atraviesa a un individuo, hasta sus costumbres y rituales.

Lo social elabora, modifica y produce todo lo que consideramos rutinario, tradicional o hasta heredado. No existe otro motivo por el cual consideremos que algo es bueno, malo, positivo, negativo por sobre otro algo. Todo se basa en la subjetividad individual y en la moral o en actos éticos que nuestro contexto social nos impone. Toda esa adjetivación se la da uno, basado en ciertas normas sociales y culturales que dan margen y esquema para poder definir y señalar algo como “bueno”. Por lo cual, la *buena* -o en su defecto- *mala* presencia no es más que un atributo que le damos a algo/alguien en base a un “sentido común” también muy cuestionable, ya que no es objetiva su definición, como hemos expresado aquí.

De la misma fuente (RAE), buscamos como es definida la “presencia”. Se la denomina como “asistencia personal, o estado de la persona que se haya delante de otra y otras o en el mismo

sitio que ellas” o “talle, figura y disposición del cuerpo”. Con términos oficiales como los que nuclean nuestra lengua, podemos comprender que no es necesario mucho esfuerzo para indicar que la *buena presencia* no deja de ser una *construcción* subjetivada, la que nos impone una condición calificadora que puede impactar en el resultado al acceso exitoso o desafortunado a un puesto laboral.

En palabras de Berger y Luckmann (1986), “La vida cotidiana es caracterizada por la intersubjetividad donde el conocimiento de los individuos se pone en interacción con las objetivaciones y experiencias constantes propias y de los otros. Es el lugar en el que se pone en práctica el conocimiento obtenido de las experiencias previas, a través del lenguaje y en el cual se desenvuelven los sujetos”. Esto da cuenta de que el contacto entre las personas que habitan en un mismo contexto es lo que de alguna manera crea, forma, moldea la realidad y le otorga las normas y reglas comunes.

Por intersubjetividad, citaremos a Schutz (1973), “Tomando como punto de referencia Weber, el significado es intersubjetivo, es decir, se construye considerando al otro y en interacción con el otro, lo que ocurre en el mundo de la vida cotidiana. El mundo de la vida cotidiana es la región de la realidad en que el hombre puede intervenir y que puede modificar mientras opera en ella mediante su organismo animado”. Al mismo tiempo, las objetividades y sucesos que se encuentran ya en este ámbito limitan su libertad de acción. Es precisamente en el mundo cotidiano donde se construyen significados; un mundo considerado hasta entonces como un espacio de lo irrelevante, de lo repetitivo, donde ocurren nuestras acciones de manera “inconsciente”.

La belleza:

Detengámonos en nuestro desarrollo para pensar que el concepto de *buena presencia* se integra con la definición de belleza en términos estéticos, es decir en los términos en lo que otro decidirá sobre nuestras capacidades, pero a través del prisma de aquella estética tan “valiosa”.

A pesar de que el concepto belleza es tan amplio como subjetivo, tengamos en consideración que a lo largo de la historia la belleza ha ido alterando sus rasgos. Marcuse Herbert (2008), señala que el concepto estético aspira a un campo que preserve la verdad de los sentidos y reconcilia las facultades “inferiores” y “superiores” del hombre: la sensualidad y el intelecto, el placer y la razón. Sin embargo, lejos estamos de esa definición. Cuando de belleza estética hablamos al momento de cubrir un puesto laboral, las capacidades intelectuales, morales, éticas quedan totalmente relegadas ante lo efímero que la belleza transita. Moneda de intercambio y en parte descartable es aquella belleza por la cual te contratan y te muestran, te exponen y te mercantilizan. Existe aquí una discriminación positiva.

Barthes (1970), nos hablará de una belleza que, en términos de adjetivación (bello), es concomitante a una comparación. Es de extrema importancia entender que esta “competencia” no

radica en capacidades, sino en atributos físicos, lo que continúa de manera exacerbada alimentando diferencias económicas, étnicas y sociales.

A modo de ejemplo, en el caso de América, según Esther de Vicente (2017), las mujeres cuentan con el estereotipo de cierta altura, delgadez pero con curvas. La autora menciona, “Según una encuesta realizada por el Instituto Gallup, el 61% de las personas consideran que la apariencia física es el principal factor a la hora de determinar el éxito social”, lo que consideramos un dato no menor.

Si bien estamos en una época en la que la deconstrucción y desestigmatización de los cuerpos está pisando fuertemente en la educación social, el sistema continúa guiándose de manera “comercial” con los mismos estándares de belleza de siempre. La belleza como atractivo mismo no deja de ser, también, un obstáculo a vencer pero que, en cierto aspecto, beneficia a los afortunados que la “poseen” o perjudica a quienes, según estereotipos fijados, no cuentan con ella.

Como dijimos anteriormente, la belleza a nivel social se construye y quienes tienen un papel protagónico son los medios audiovisuales, el marketing y la publicidad. “Toda belleza es subjetiva” se suele decir, y a la vista está que cada uno tiene sus propios estándares de belleza como elección personal, pero lo que nos podemos cuestionar es hasta qué punto ese estándar de belleza no cumple ciertos patrones, por ejemplo, cuando un vendedor le quiere mostrar u ofrecer al público que se acerca a comprar algo.

¿Aprobación arbitraria o discrecionalidad hegemónica?

A lo largo del trabajo, se ha mencionado la palabra estereotipo, pero ¿qué queremos decir con eso?

Según un trabajo realizado por Agustín Espinosa y Rosa María Cueto (2014), “Los estereotipos son estructuras de conocimiento conformadas por los rasgos y atributos que observamos como característicos de grupos sociales o de individuos pertenecientes a dichos grupos (Stangor, 2009).” Los estereotipos generan grandes problemas cuando están conformados por contenidos implícitos que afectan a grupos dentro de una sociedad, los cuales no cumplen con una o más condiciones físicas o estéticas. Cabe señalar también que un desencadenante de los estereotipos aprobados socialmente, para quienes no los cumplen, es el prejuicio.

El prejuicio y la discriminación, basados en representaciones estereotípicas negativas sobre distintos grupos étnicos y raciales, vienen acompañados de un conjunto de consecuencias psicológicas y sociales que, en su mayoría, tienen un impacto negativo en los individuos, grupos y sociedades expuestos a experiencias de esta naturaleza, y que se constituyen a partir de una red de relaciones entre discursos y prácticas sociales, que hacen interactuar los imaginarios sociales con los individuales (Van Dijk, 2007). Las capacidades adaptativas o intelectuales se ven impedidas de ser examinadas y evaluadas, muchas veces,

por estos prejuicios que son el producto representaciones que no cumplen con ciertos cánones sociales validados.

A modo de articulación con nuestra hipótesis, ¿podemos esperar que una persona con rasgos caucásicos, con un estereotipo de belleza hegemónico, tenga las mismas posibilidades de acceder a un puesto laboral que una persona con una etnia autóctona de nuestra región o de un pueblo originario? ¿Acaso no podemos ver más allá de las diferencias superficiales y evaluar las capacidades por encima de la *buena presencia*?

Lo anteriormente mencionado, viene al caso para demostrar que solicitar como requisito *excluyente* contar con *buena presencia* es un obstáculo altamente prohibitivo, de competencia desleal y que expulsa de un sistema laboral a muchas personas que no son evaluadas por sus aptitudes o capacidades, sino por su aspecto físico. Es importante hacer estas observaciones y comprender que un requisito como tener conocimientos de idioma resulta mensurable según criterios objetivos de evaluación, para así poder diferenciarlo de la barrera que genera requerir la acreditación de algo tan subjetivo como la *buena presencia*. Lo expuesto resulta fundamental para la igualdad de oportunidades. Ahora bien, ¿desde qué lugar se puede decretar que alguien es apto o no por tener *buena presencia*? ¿Cómo puede evaluarse por sobre las capacidades cognitivas-intelectuales algo tan efímero como la belleza (estereotipada) de un cuerpo? Según Zarate (2009), “En psicología social la noción de raza es una construcción social y política, de ahí que raza y etnicidad sean conceptos análogos sobre los cuales se constituye el racismo como una forma de prejuicio”.

Podemos ver, desde otro autor, como todos estos impedimentos continúan reforzando nuestra hipótesis. La desigualdad de oportunidades que genera el prejuicio hacia quien no forma parte del arquetipo de belleza o de lo “normal” es de un impacto inconmensurable.

Para cerrar este apartado, en el que se citaron varios autores, y se hicieron una cadena de cuestionamientos en base a nuestro eje, es inquietante que esta condición, la *buena presencia*, se solicite abiertamente, en postulaciones a través de diarios, revistas y páginas de internet: parece no advertirse la naturaleza altamente selectiva, arbitraria y discriminatoria que este concepto encierra. Cuando un requisito de esa magnitud, deja por fuera de las oportunidades a tan sólo un individuo, eso nos da margen para pensar si es válido exigir esa condición y si esa cualidad le da el derecho al empleador que lo requiere de prescindir de aquellos que no cumplen con tal característica.

De lo legal:

De esta manera, cuando hablamos sobre quien o quienes tienen las capacidades para poder discernir entre individuos con *buena presencia*, cuando re pensamos desde que lugar están “habilitados” para verbalizar y decidir sobre esta adjetivación, nos pondremos hacer un breve pero necesario abordaje desde una perspectiva legal, que en lo que al tema refiere, es fundamental

para nutrirse de las herramientas que ésta posee.

De este modo, reconocemos en la selectividad al momento de otorgar -o no- puestos laborales, cierta discrecionalidad y arbitrariedad, las mismas son abordadas por Federico Campolieti (2016), quien menciona que "(...) el ejercicio de una facultad discrecional no puede constituir un eximente del deber de adoptar una decisión fundada (...)". Esto, nos permite preguntarnos si es un fundamento moral y ético argumentar que las cualidades superficiales son barreras lo suficientemente fuertes para ejercer selección de personal. ¿Es acaso algo tan naturalizado que no podemos advertir esta situación a simple vista?

Expuesto está que la decisión sustentada bajo este requisito deja de ser discrecional para convertirse en arbitraria, pues no está fundada en capacidades laborales o títulos académicos que la refuercen. La arbitrariedad en decisiones tan verticales como lo que supone la competencia en puestos laborales en los tiempos que corren exterioriza otra falencia más de un sistema superficial, excluyente, clasista, que genera una mercantilización de los cuerpos.

Agustín Gordillo, catedrático de derecho administrativo, enseña que la arbitrariedad se encuadra dentro de los vicios de voluntad de todo hecho o acto: se trata de un vicio de tipo subjetivo, en atención a que el que lo ejecuta "prescinde de la sujeción a la ley o prueba, o razona falsamente, con lo cual el acto se funda en su sola voluntad, en su capricho, o veleidad personal". Más allá de que un empleador tenga un margen a para obrar dentro de aquella discrecionalidad, esto no lo habilita a actuar caprichosa o arbitrariamente, lo que en el campo jurídico conduce a la nulidad de todo lo actuado.

Es de esta manera, que las elecciones y selecciones que no basan sus acciones en fundamentaciones teóricas o racionales, sino en meras apreciaciones individuales, continúan encubriendo la búsqueda (irrevocable) de aquel estereotipo hegemónico.

Pensamientos generales:

Es interesante repensar cómo la conducta humana naturaliza ciertas condiciones sin detenerse a cuestionar lo restrictivas que pueden llegar a ser las mismas.

Vivimos en un mundo plagado de racismo, discriminación, elitismo, exitismo y desigualdad, en el que el capitalismo expulsa de su rueda a quienes no cumplen determinados ítems impartidos por el mismo sistema o, sencillamente, no deja ingresar en ese círculo a quienes no cuentan con su aprobación-valoración.

Supongamos que alguno de nosotros, quienes leemos esta problemática con interés, no cumplimos con la condición de contar y estar dentro del canon de belleza para vender productos al público. Una pregunta sencilla se nos viene a la mente, ¿tengo las mismas posibilidades de acceder a ese puesto por más que tenga amplios niveles de convencimiento y persuasión comercial en relación a otra persona que Sí cumple esos estándares de belleza, pero carece de habilidad en el sector de ventas? ¿Es posible, que mi naturaleza genética, la indumentaria o expresión

física, pueda limitar mi acceso a un puesto de trabajo, sólo por la apreciación subjetiva de un otro? Ese otro, ¿desde qué lugar me puede aprobar o rechazar por mis rasgos o elecciones de imagen? ¿Acaso no hay una decisión arbitraria, una discreción infundada y discriminatoria en esta selección?

Tal vez, resulte inusual y poco pragmático cuestionarse algo tan naturalizado para el mundo laboral, pero consideramos que debemos detenernos a repensar que tan atinado sería rechazar abiertamente este tipo de requerimiento. En cambio, la inteligencia, las aptitudes, la motivación, la productividad, la intelectualidad, entre otras, son capacidades que se adquieren, se interiorizan y aprenden a lo largo del crecimiento y según las oportunidades socioeconómicas que cada individuo tiene en su vida. La idoneidad para un empleo no puede ni debe basar su estructura y efectividad en una manera de vestir o en la mera demostración de características genéticas aprobadas por los estándares hegemónicos. Cuando todo por lo que uno se ha formado, se ve opacado por variables tan insostenibles como lo físico, nos animamos a decir que es algo que merece ser modificado o al menos repensado.

A lo largo de este informe, se tuvo por objetivo dar cuenta de esta problemática y hacer un llamado de atención a aquellos que poseen y están en una situación de poder limitando las oportunidades de las personas sólo por su aspecto físico. Esta selección superficial funda actos altamente discriminatorios, y poco compatibles al momento de evaluar capacidades personales y laborales. Es por ello, que la falta de oportunidades o la irreversible noción de que no todos somos iguales, nos deja expuestos a actos de discriminación que son asimilados, aprendidos y aprobados.

Algo más a considerar, a lo largo del trabajo entendimos fundamental acercarle al lector una pequeña encuesta realizada a un total de 78 individuos en una franja etaria entre 20 y 35 años. Esta encuesta arrojó resultados reveladores acerca de la temática abordada. Sin embargo, resulta pertinente resaltar una serie de estadísticas que expresan y argumentan lo que el trabajo intenta cuestionar.

Del total de los entrevistados, un 80,8% considera que contar con *buena presencia* es importante al momento de una entrevista, un 47,4% cree que la altura, peso y rasgos faciales "sí" son evaluados como *buena presencia*, mientras que un 34,6% optó por "Tal vez". A un 64,1% de los entrevistados se les solicitó, al menos una vez, contar con este requisito. Un 78,2% cree que la apariencia es prioritaria ante las cualidades/aptitudes al momento de seleccionar personal y un 69,2% sostiene que en el sector Ventas/Atención al público es donde más importancia se le da a este requerimiento. Sin embargo, un 76,9% de los encuestados entiende desacertado que se solicite este requisito de manera excluyente. Lo expuesto vuelve a poner sobre la mesa que en los individuos existe una interiorización y naturalización de la importancia de dicho requisito y como este trae consigo marcados niveles de desigualdad y competencia desleal.

Por lo cual, a modo de conclusión, luego de haber transitado por muchos aspectos, la sociedad, lo cultural, la belleza, los marcos teóricos y todo lo citado anteriormente, entendemos que eliminar el requisito excluyente de la *buena presencia* es una actitud acertada en un mundo donde las desigualdades crecen a pasos agigantados.

BIBLIOGRAFÍA

- Barthes, R. (1970). S/Z. La belleza. P. 26-27.
- Berger, P.L., Luckmann, T. (1986). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Campolieti, F. (2016). El control judicial de la discrecionalidad administrativa. P. 112.
- https://docs.google.com/forms/d/18iwPFxzKnXJ8l_g5aOGYIFTD0en-RhGSDZv9Z7IbVeE/edit#responses
- <https://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=bueno>
- <https://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=presencia>
- Espinosa, A. & Cueto, R.M. (2014). Estereotipos raciales, racismo y discriminación en América Latina. En: E. Zubieta, J.F. Valencia & Delfino, G. (Coords). *Psicología social y política. Procesos teóricos y estudios aplicados* (pp. 431-442). Buenos Aires: EUDEBA.
- Gordillo, A. Tratado de Derecho Administrativo. Tomo III. Cap. IX.
- Marcuse, H. "La dimensión estética" en Eros y Civilización, Ariel, Barcelona, 2008. Págs. 164-184.
- Schutz, A. y Luckmann, T. (1973). *Las estructuras del mundo de la vida*, Amorrortu Edutores, Buenos Aires.