

## ARTÍCULO

LA ÉTICA Y LOS VALORES COMO HERRAMIENTA EN LOS  
PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

## ETHICS AND VALUES AS A TOOL IN THE PROCESS OF RECRUITMENT



Recepción: 22/03/2017

Aceptación: 29/04/2017

Publicado: 22/05/2017

**Resumen**

Los procesos de selección son indispensables en las organizaciones por cuanto es el primer filtro que cuenta la institución para contratar personal altamente cualificado, si contamos con un excelente proceso de selección estamos ahorrando costes a la empresa, mismos que podrán destinarse a otras actividades.

Para ello los procesos de selección de personal hoy en día están en la necesidad de contar con manuales de ética, enfocados a cada una de las fases del proceso de selección como lo son el de reclutamiento, contratación, selección y evaluación, indicadores en los cuales se miden valores y ética de los candidatos y/o trabajador; mismos que sientan precedentes a la hora de seleccionar personal, un requisito innovador si consideramos que en muchas ocasiones dejamos de lado requisitos entre los cuales podemos mencionar los valores y creencias así como su ética, mismos que deben de pasar de ser individuales a estar compartidos con la organización.

Las instituciones manejan un presupuesto para el área de recursos humanos y el subsistema de selección y reclutamiento, el reto del especialista es de mejorar los costes y reducir los niveles de rotación y salida de personal en la organización; para ello es necesario volcar nuestros esfuerzos a los valores éticos compartidos entre los distintos miembros que la conforman.

Es por ello que los valores del individuo deben de encuadrarse con los de la organización, para ello debe contar con profesionales que cuenten con los mismos lineamientos y valores que la propia empresa, en virtud de ello debemos de reforzar los aportes de los centros de educación y sociedad mejorando los niveles de encuadre de valores y ética arraigado a las normas y culturas local y regional.

El deber del departamento humano es advertir de las mejoras continuas en los procesos de selección y concretamente en los indicadores de selección, con el fin de que el nuevo personal de ingreso tengan el perfil de profesionales con calidad moral y ética, con una visión holística y vinculante con la comunidad, enmarcado a los procesos internos y externos de la sociedad.

**Palabras clave:** ética, valores, selección, organización, personal.

**Abstract**

*The selection processes are indispensable in organizations because it is the first filter to the institution to recruit highly qualified, if we have an excellent selection process are saving costs to the company, same may be used for other activities.*

*To this end the recruitment processes today are in the need for ethics manuals, focused on each of the phases of the selection process such as the recruitment, hiring, selection and evaluation indicators which measured values and ethics of the candidates and workers; same as precedent when selecting staff, an innovative requirement considering that on many occasions we have that applicants with requirements among which we mention the values and beliefs and ethics must be shared with the organization.*

*The institutions have a budget in the area of human resources for the subsystem selection and*

Psic. Dennis Jiménez Bonilla, Mgs.

Psicólogo Organizacional, Master en Psicología Laboral, Docente en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Universidad Estatal de Guayaquil, Universidad Estatal de Milagro, Epunemi y Ecnemi así como en los cursos de Nivelación y Admisión en convenio de la Unemi con la Senescyt, Investigador en proyectos de Investigación, Vinculación y tutor de tesis de grado; en el ámbito laboral me desempeño como asesor de empresas como Cohervi S.A., así como Jefe de Talento Humano en la empresa Alkimius, todos ligados a mi área de formación, por lo que cuento con sólida experiencia como Gestor en el área del Talento Humano.

E-mail: mauri0204@hotmail.com

*recruitment specialist the challenge is to improve the costs and and lower levels of staff rotation and output; this requires efforts to overturn our shared ethical values.*

*That is why the individual values must be framed with the organization, for it must have professionals who have the same guidelines and values that the company, by virtue of this we must have the contributions of the centers higher education with values that are rooted in ethics and standards and local and regional cultures.*

*The universities have the duty to train professionals with moral and ethical quality, with a holistic vision and binding with the community, framed to internal and external processes of society.*

**Key words:** *etic, value, selection, organization, staff.*

## Introducción

Se ha considerado mucho los cambios de época en la evolución del subsistema de selección y reclutamiento en las organizaciones, a principios de siglo XX la selección lo realizaba el dueño de la empresa o los encargados de administrarla, a mediados de los años cincuenta se empezaron a seleccionar de una forma empírica y rústica la selección y contratación de personal.

Para la década de 1950, se crea por intermedio de la Universidad Central del Ecuador, el instituto de psicología que después pasaría a ser llamado escuela de psicología misma que estaba ubicado en la Facultad de Filosofía, letras y ciencias de la Educación, ya para 1962 nace con la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil las primeras promociones de licenciados en psicología en la provincia del Guayas y desde el año 2008 creándose la carrera de psicología en la especialización en clínica-educativa y en Industrial, siendo la primera promoción que se gradúa en el año 2013, aportando al desarrollo de la zona 5 de la región, colocándose los profesionales graduados en diferentes áreas del quehacer profesional.

Posicionándose en un corto tiempo y con grandes resultados el mejoramiento de la salud mental en la región con grandes resultados y logrando un alto porcentaje de inserción laboral.

## Valores

Son aquellos que son compartidos por una cultura o sociedad.

## Ética

Son reglas o normas que rigen la forma de actuar de las personas o empleados.

## Organización

Relación de dependencia de dos o más personas entre empleado, empleador y clientes.

La relación de una armonía entre empleados siempre es posible

mantener en positivo cuando logramos realizar procesos de selección enfocados en valores compartidos por la organización y no solo por sus habilidades, destrezas y competencias, que sin duda son importantes para la institución pero no para mantenerse, es por ello que es indispensable mejorar continuamente.

## Marco Teórico

### La Ética y los Valores como Herramientas en los Procesos de Selección de Personal

**No es extraño hoy en día encontrar funcionarios, con un alto desempeño profesional que se han dejado arrastrar por un ambiente de corrupción o usufructúan, ya sea de la empresa privada o del Estado. (Yarce, 2005).**

Como podemos apreciar en este enunciado, la corrupción laboral, es latente en todo ámbito y en todo nivel jerárquico, ya sea por factores culturales, como falta de valores y ética o la ambición que suele embargar a las personas débiles y carentes de valores, no se puede definir a ciencia cierta cuales son los factores determinantes, pero si podemos clarificar que, si enfocamos una ética férrea y un pragmatismo a ultranza, al momento de la selección de personal, indistintamente del cargo a postular, por eso es de relevante importancia realizar una correcta valoración al momento de seleccionar personal.

Dentro de la practicidad como profesionales en el área, debemos de puntualizar que, la tarea de búsqueda y selección de personal idóneo para una empresa o institución, no solo pasa por buscar personas con el perfil laboral indicado, también es importante prestar atención a ciertos detalles, el perfil psicológico es esencial y es ahí donde solo un profesional con una ética concreta, lo podrá lograr, ya que debemos de recordar que no podemos solicitar una cualidad, sin ser reflejada en nosotros mismos. Es por eso que un evaluador bien capacitado, debe elegir los instrumentos apropiados, tanto para la tarea encomendada y ajustada a la persona examinada. (Anastasi, 1988), así el evaluador una vez definida las herramientas a utilizar, podrá hacer un trabajo adecuado en la selección de personal idóneo para cada plaza laboral existente.

Por lo general si valoramos acertadamente, ya sea adecuando las técnicas desde un ámbito psicométrico o desde un enfoque procedimental, a la larga se logran resultados idóneos. (Crompozano, 2003).

## La Entrevista de Selección

Esta es sin duda alguna las herramientas más eficaz al momento de realizar una selección de personal (Fletcher, 1992), claro está que existen varios tipos de entrevistas, ya sean personales, de grupo, en panel o secuenciales, y se las emplean dependiendo

de, las necesidades de la empresa, el recurso con el que se cuenta entre otros factores. (Langtry, 1994), una selección correcta desde el punto de vista ético y profesionalmente activo, será proporcional a la interacción con el entrevistado, en nuestra realidad nacional hemos observado que para la selección ética y basada en valores, en algunas instituciones, se ha llegado a utilizar mecanismos extremos, como el empleo de detectores de mentiras (polígrafo), pero al ser invasivo, de una ética cuestionable y además un desgastante económico, como Psicólogos en la selección de personal podemos utilizar otras técnicas, una de las más adecuadas, son las preguntas directas.

“La omisión de información crítica o la inclusión de datos falsos en el CV de un postulante constituyen indicios de la clase de persona que es.” (Wobi, s.f.).

No podemos dejar de lado que los requerimientos, al momento de realizar una selección de personal son de índole variado y podemos utilizar preguntas ansiógenas si así se nos es requerido. (Brumback, 1996), así se puede medir el nivel de ansiedad que tiene el postulante y el profesional de selección podrá observar de mejor manera las virtudes del postulante, pero no podemos dejar de lado que, no se debe presionar al postulante de forma inadecuada y así mismo el selector no deberá bajo ningún contexto, abusar de esta estrategia.

#### ¿Cómo realizar una correcta selección?

Es concretamente factible realizar una selección enfocada a la ética y valores, tanto por parte del selector, como del postulante, pero no podemos dejar de lado que existen otros rasgos, como la propensión del cargo postulado, aptitudes y actitudes personales y profesionales, se puede aplicar la observación del control o no de los impulsos por parte del postulante. (Llanos, 2005), esto debido a que cada área presenta dificultades y necesidades distintas y por eso es que se requiere habilidades específicas enmarcadas en la ética profesional como eje fundamental, se debe especificar, los roles, beneficios, jerarquías y requerimientos generales que se les ofrece y se requiere del postulante, así se podrá ver o no la idoneidad del mismo para el cargo vacante, (Llanos, 2005), claro está que el entrevistador debe de realizar un estudio previo del puesto requerido y de cuáles son las especificaciones técnicas, físicas y psicológicas, es cierto que la ética es fundamental en todo ámbito y cargo laboral, pero su magnitud siempre tendrá tendencia a variar dependiendo el campo aplicado.

#### La Ética y Valores como base Organizacional

**“Un trabajo profesional en el que se falta a los principios y valores que uno dice haber aceptado como guía de su conducta, es una forma de faltar a la integridad, queda incompleta nuestra rectitud y obramos con una ética a medias” (Yarce. 2005).**

Para poder tener lineamientos éticos concretos, toda empresa debe de poseer un código de ética preponderante y clarificado, para que así de esta forma ningún actor de la misma incurra en faltas, recordemos que no se puede ser más o menos honesto, no existen medias en los valores, el código de ética, siempre será una herramienta auxiliar de utilidad para la persona honrada. (Yarce. 2005).

#### El Liderazgo como Fuente de la Ética y los Valores.

Como selectores debemos de elegir los perfiles más acorde y más aptos, pero un plus especial es el liderazgo, ya que este es una influencia social, la cual puede ser usada para bien o para mal, esto dependerá del liderazgo aplicado, el liderazgo es un rol importante, el cual guiara y provocará un encadenamiento social proactivo, (Palomo, 2010), por lo expuesto, como selectores debemos buscar los perfiles idóneos, con liderazgos bien marcados, ya que si sumamos ética, valores y liderazgo, se creara un entorno propicio y enmarcado en los marcos éticos existentes, no importa que el liderazgo sea minoritario, si se lo aplica correctamente será positivo. (Piñuel, 2008). Claro está que en nuestra sociedad, la ética y el liderazgo son infravalorados. (Aguera, 2004), es por eso que debemos rescatar esos valores, que no son palabras sin sentido, lo que realmente representan es un estilo de vida propositiva.

Como Solomon Asch, expuso en su trabajo, la presión social, nos hace actuar de forma correcta o no, todo dependerá del entorno. (Asch, 1955).

#### Metodología de la Investigación

##### Objetivo General

Analizar en los procesos de selección de personal el rol de la ética y los valores como herramienta de trabajo y eficiencia en las organizaciones.

##### Objetivo específico

Revisar información de las carreras de psicología en el país.

##### Diseño de la investigación

Es de carácter documentado y exploratorio, ya que en el primero se apela a información recolectada de libros y demás documentos que ayudan a una comprensión de la evolución de la psicología en el Ecuador, y en el segundo plantea la posibilidad de investigaciones que ayuden a la comprensión del rol del psicólogo en el campo organizacional, en concreto en el subsistema de selección y reclutamiento y el perfil con que debe de contar, tomando en cuenta los sistema de valores.

Los cambios culturales como paradigma en la sociedad y su relación con los valores



Formato de procedimiento de la guía base para medir la ética y valores en el proceso de reclutamiento y selección de personal

<b>CONSULTORES Y ASOCIADOS</b>	<b>GUÍA BASE PARA MEDIR LA ÉTICA Y VALORES EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL</b>	VIGENCIA 15/JUNIO/2014
		REVISIÓN 2
ELABORADO POR: DENNIS JIMÉNEZ B. MSC. CONSULTOR TTWW	APROBADO POR:	

**OBJETIVO**

Establecer el grado de concordancia y lineamientos generales entre aspirantes y organización, requeridos por la empresa.

**APLICA**

Toda persona que se encuentre en la tasa de postulación en los procesos de selección de personal.

**POLÍTICA**

1. Toda persona que de previo ingreso a la empresa deberá ser mayor de 18 años.
2. Presentar la documentación solicitada y debidamente actualizada.
3. Se realizara el estudio de socioeconómico a todas las personas de previo ingreso a la institución.

**RESPONSABILIDADES**

Departamento de Talento Humano

**PROCEDIMIENTO**

**DIRIGIDO A TODOS LOS CARGOS DE LA EMPRESA**

- a) **ADMINISTRACIÓN.**-Dentro de este grupo se encuentra las personas que ocupan cargos de

- dirección y administración.
- b) **PRODUCCIÓN.**-En este grupo está el personal que tiene que ver directamente con las diferentes áreas operativas de la empresa.
- c) **LOGÍSTICO.**-Es el personal de apoyo o servicios complementarios que intervienen en forma indirecta en el proceso de producción.
- d) **TÉCNICO.**-Personal de áreas técnicas como mantenimiento, taller automotriz.

**ADVERTENCIA:**

Este documento es de propiedad de CONSULTORES &ASOCIADOS S.A. y no puede ser reproducido, en todo o en partes, ni facilitado a terceros salvo por con el consentimiento por escrito de su propietario.

<b>CONSULTORES JIMÉNEZ &amp; ASOCIADOS</b>	<b>GUÍA BASE PARA MEDIR LA ÉTICA Y VALORES EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL</b>	VIGENCIA 15/JUNIO/2014
		REVISIÓN 2
ELABORADO POR: DENNIS JIMÉNEZ B. MSC. CONSULTOR TTHH	APROBADO POR:	

**CONTRATOS:**

- 1ero. A prueba 90 días.
- 2do. A tiempo fijo 180 días.
- 3ro. A tiempo fijo 1 año.
- 4to. Se convierte en indefinido.

**OBSERVACIONES GENERALES**

Para el proceso de contratar personal, se deberá pasar por esta fase e informar al jefe inmediato superior al aplicar o no.

Esta petición la hará el gerente del área, donde constara su firma, la aprobación de vicepresidencia, y la firma de jefe de talento humano.

**Anexo 1: Solicitud de Requisitos de Personal.****RENOVACIÓN**

Toda renovación de contrato será aprobada por medio de la evaluación del desempeño al trabajador, así como la revisión del manual de ética y valores.

La aprobación será otorgada por el: gerente de are, jefe de personal gerente de división, vicepresidencia.

**ADVERTENCIA:**

Este documento es de propiedad de CONSULTORES &ASOCIADOS S.A. y no puede ser reproducido, en todo o en partes, ni facilitado a terceros salvo por con el consentimiento por escrito de su propietario.

Con el formato de procedimiento se establece las indicaciones guía para establecer los pasos o lineamientos a seguir para una adecuada toma de cuestionario de valores.

## CONSULTORA JIMÉNEZ & ASOCIADOS

### MANUAL DE ÉTICA Y VALORES PARA PROCESOS DE SELECCIÓN

**Elaborado por:** P sic. Dennis Jiménez Bonilla, Msc.

**Nombre del candidato:**

**Cargo:**

**Instructivo: Marcar con una X según corresponda las que más se ajusta a su perfil.**

	VALORES	si	no
1.	Libertad		
2.	Justicia		
3.	Respeto		
4.	Tolerancia		
5.	Responsabilidad		
6.	Amor		
7.	Bondad		
8.	Honradez		
9.	Confianza		
10.	Solidaridad		
11.	Verdad		
12.	Valentía		
13.	Paz		
14.	Amistad		
15.	Fraternidad		
16.	Amor		
17.	Creatividad		
18.	Gratitud		
19.	Progreso		
20.	Libertad		
21.	Variedad		
22.	Espiritualidad		
23.	Comunidad		

FIRMA TALENTO HUMANO

FIRMA CANDIDATO

#### ADVERTENCIA:

Este documento es de propiedad de CONSULTORES & ASOCIADOS S.A. y no puede ser reproducido, en todo o en partes, ni facilitado a terceros salvo por con el consentimiento por escrito de su propietario.

Según se puede establecer el manual de ética y valores, es una técnica enfocada a discriminar, comparar y evaluar y establecer valores que concuerdan entre la empresa y el aspirante a ser contratado.

Muchas organizaciones con esta técnica se ahorraran costes aplicando el cuestionario, reconociendo desde el mismo proceso de entrevista en la fase de contratación si el aspirante cuenta con los valores compartidos por la organización.

En caso de persistir la necesidad de contratación del candidato por sus extenso perfil aunque no hubiere alcanzado los según el puntaje que obtenga el tiempo que toma darse cuenta.

### Resultados Obtenidos

Dentro del estudio se ha podido evidenciar los siguientes aspectos:

#### Procesos de selección tradicionales

Son aquellos en los cuales se coloca personal en base a su perfil académico en donde los procesos son controlados por el director.

#### Procesos de selección centralizados

Procesos en los cuales están centralizados los procesos, lo cual origina que no se conozcan a profundidad.

#### Procesos de selección estratificados

Los procesos de selección se los realiza por unidades de negocio.

#### Procesos de selección por resultados

Hacen referencia los procesos que se le miden al candidato por sus habilidades, destrezas y competencias.

### Procesos de selección mixto

Es aquel que toma lo mejor de cada proceso adecuándolo a la organización.

En cada uno de estos procesos es notorio como incide lo cultural e histórico en la sociedad en sus valores y ética, las empresas no pasan desapercibidas en todo este proceso de cambio, unas veces vertiginosas y otras muy rápidas, siendo de vital importancia discriminar lo cultural de los llamados prejuicios.

### Discusión

En las diferentes esferas societarias, podemos distinguir el rol que juegan los valores a la hora de seleccionar personal, pero muy pocas veces le damos la real importancia de como la cultura se va relacionando, muchas veces se ha visto ligeras discriminaciones por el hecho del tipo de habla que se maneja o la forma de peinado con que acuden a las entrevistas confundiendo lo cultural con los valores.

Clara distinción de que la sociedad merece cambios positivos y en las organizaciones lo podemos manejar con manuales de ética y valores que fomenten el buen vivir, como un sistema de valores compartidos.

Utilizar los manuales de ética para educar a cada personal que forma parte de una organización, es una técnica muy bien aplicada, de esta forma se eliminaría la discriminación que muchas organizaciones dan a una persona.

En la actualidad el rol de la mujer en las organizaciones toma un papel importante, debido a los diferentes cambios que la era tecnología ha hecho en el mundo globalizado. Los diferentes gobiernos emplean estrategias y en consideración a los derechos humanos fue adaptable el plan del buen vivir con la inclusión en el país.

## Listado de Referencias

Aguera, E. (2004). *Liderazgo y Compromiso Social*. Puebla: Fomento Editorial.

Anastasi, A. (1988). *TESTS PSICOLÓGICOS*. Mexico D.F: Pearson.

Asch, S. (1955). *Opinions and Social Pressure*. Freeman.

Brumback, G. (1996). *Getting the Right People Ethically*. *Public Personnel Management*, 267-276.

Crompozano, R. y. (2003). *Procedural Justice and Organizational*. *Human Resource Management Review*, 7-39.

Fletcher, C. (1992). *Ethical Issues in the Selection Interview*. *Journal of Business Ethics*, 361-367.

Langtry, R. (1994). *Selection*. *Human Resorce Management*, 230-263.

Llanos, J. (2005). *Como Entrevistar en la Seleccion de Personal*. Mexico D.F: Pax Mexico.

Llanos, J. (2005). *Cómo Entrevistar en la Seleccion de Personal*. Mexico D.F: Pax Mexico.

Palomo, M. (2010). *Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo*. Madrid: Esic Editorial.

Piñuel, I. (2008). *Liderazgo Zero*. Madrid: Editorial Empresarial.

Wobi. (s.f.). *Preguntas para Detectar la Integridad*. Obtenido de Wobi Magazine: <http://www.wobi.com/es/articulos/preguntas-para-detectar-la-integridad>

Yarce, J. (2005). *El Poder de los Valores en las Organizaciones*. Naucalpan, Estado de Mexico, Mexico: Ediciones Ruz.