

**LA IMPORTANCIA DE LA ÉTICA PROFESIONAL EN EL RECLUTAMIENTO DEL  
PERSONAL**

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

DIPLOMADO EN ALTA GERENCIA

LIZETH ALEXANDRA YOMAYUSA SERRANO

2204841

DOCTOR FRANCISCO ORTEGA

BOGOTÁ D.C, 04 DICIEMBRE 2021

## **LA IMPORTANCIA DE LA ÉTICA PROFESIONAL EN EL RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL**

El reclutamiento de personal es una parte fundamental de todas las empresas, por ende, es necesario hacer un proceso de alta calidad en la contratación de personal que este altamente calificado para cumplir con cada una de sus labores. No obstante, se evidencia que, hoy en día no se aplica la ética profesional para cada etapa como: el reclutamiento, la contratación, la selección y la evaluación de los mejores candidatos; como consecuencia de lo anterior, se refleja una falta a la integridad y un alto nivel de corrupción laboral.

Es importante tener en cuenta la ética profesional para cualquier tarea o actividad, en cada área laboral, ya que esto significa un alto nivel de compromiso e integridad, ya sea con los colaboradores como con la compañía, es por ello, que todo el proceso de contratación se debe hacer de una manera impecable y procurar no caer en las redes de la subjetividad y por ende favorecer a cierto grupo selecto de personas; se debe dar oportunidad justa de participación a todos los candidatos que cumplan con el perfil de la vacante de una manera muy transparente.

El objetivo de las empresas es, como lo menciona (Araneda, 2017) “la psicología del trabajo y las organizaciones tiene como finalidad última mejorar la calidad de vida, la productividad y la eficacia laboral”, es decir que las compañías deben velar por el bienestar de cada trabajador y aspirante o candidato a alguna vacante dentro de la misma, para el desempeño óptimo en cada actividad o labor.

Teniendo en cuenta que el reclutamiento de personal es una fase del proceso de selección dentro de la cual se buscan los mejores aspirantes que cubran y se adapten a las necesidades, según las exigencias de la compañía, (Moreno Pastor, 2015).

Según (Arturo, 2019) el reclutamiento del personal es “el proceso que consiste en elegir entre diversos candidatos para un cargo, cuando se ha estimado útil crear, mantener o transformar ese cargo”. Esto hace referencia a que los candidatos escogidos deben tener el perfilamiento y exigencias dadas por las compañías, y no solamente por su experiencia y competencias, sino por su capacidad para adoptarse al entorno físico, laboral y social; además que los aspirantes deben ir de la mano con los lineamientos, valores y culturas de las empresas.

A través del tiempo, ha habido muchos cambios en el desarrollo del reclutamiento del personal, ya que anteriormente los encargados eran los mismos dueños de la empresa, pero eso evolucionó gracias a la ayuda de varios estudios, hoy en día, para poder ingresar a una empresa, es necesario pasar por varias fases y filtros, donde se analiza cómo está el aspirante a nivel físico y mental, además de todas las competencias que tiene para aplicar a las diferentes vacantes, por ello, es necesario hacer todo el proceso de una manera objetiva, y la correcta aplicación de la ética profesional, debido a que en muchas ocasiones, se tiene una preferencia sobre candidatos que tengan una relación ya sea familiar o social. (Psic. Dennis Jiménez Bonilla, 2017)

Dado lo anterior, los cambios se han visto incluidos, debido a que los encargados ahorita del proceso de reclutamiento y selección de personal correcto para las compañías es el área de recursos humanos, donde cuentan con trabajadores calificados para elegir el candidato perfecto, como psicólogos, reclutadores, directivos, entre otros, debido a que los aspirantes deben pasar por diferentes fases, donde se analizara su perfil y se decidirá que tan viable es contratarlos, o si cumplen con las necesidades y exigencias de cada compañía. Adicionalmente, es un cambio muy

positivo, debido a que esto supone un costo mucho menor para la empresa, con la selección del personal correcto, y con el ahorro de tiempo.

Como lo menciona (Alvarez Obando, 2019), “Los reclutadores pueden ser internos, trabajan para el departamento de recursos humanos de la empresa, o externos donde son contratados cada vez que la empresa requiere de sus servicios y la misión de un reclutador consiste en crear una lista de candidatos, filtrar esa lista y recomendar a los mejores para ocupar esa posición”

De igual manera, el reclutamiento de personal cuenta con unos objetivos que se deben desarrollar en todo el proceso, como lo es definir en primer lugar la necesidad de la empresa, por consiguiente, se debe hacer un análisis del puesto, los requerimientos y el perfil de los aspirantes, y rol que van a desempeñar dentro de la compañía, para tomar la mejor decisión al momento de la contratación

Así mismo, hay diferentes pasos o etapas que se deben seguir para el correcto reclutamiento y la selección de personal, para disminuir la rotación de personal, que causa que los gastos y costos de la empresa aumenten, como lo menciona (Alvarez Obando, 2019)

En primer lugar, se debe hacer una evaluación del currículo, donde se puede observar las virtudes y capacidades de los aspirantes, además también se puede conocer el tiempo y nivel de experiencia que tiene cada uno en el puesto que va a desempeñar dentro de la empresa y saber que otras habilidades desarrolla el candidato.

En segundo lugar, se da paso a la evaluación de candidatos. En este paso, se evalúa todos los aspirantes que se presentaron para el cargo, sus habilidades, capacidades, experiencias, entre otras más cualidades, para poder hacer un filtro, y dar lugar al siguiente paso.

En tercer lugar, se hacen las respectivas entrevistas a cada aspirante, con el fin de evaluar y analizar los datos anteriormente presentados, y obtener información más puntual, es por lo mismo que se hace de manera directa con cada candidato, y así mismo, ir seleccionando el personal propio para el puesto que requiere la empresa.

En cuarto lugar, se hacen todos los exámenes psicológicos y de salud de cada candidato, con el fin de evaluar cómo se encuentran física y mentalmente, y si están capacitados para el puesto de trabajo al que están aspirando, puesto que puede que muchos aspirantes sufran de trastornos psicológicos, los más comunes son: depresión, ansiedad, estrés, entre otros, los cuales afectan el rendimiento de sus labores dentro de la compañía, haciendo que su nivel de eficiencia y eficacia en el trabajo disminuya significativamente. Es por lo anterior que la empresa se debe cuidar y prevenir a través de los exámenes psicológicos, por ende, lo ideal es hacerlo en el momento del reclutamiento, pero también a través del tiempo de vinculación en la compañía.

En quinto lugar, se debe hacer una valoración general, donde se filtran nuevamente los aspirantes, para poder tomar la decisión de quien o quienes son los que han superado las etapas cumpliendo satisfactoriamente con todas las pruebas y procesos a los que han sido sometidos, nombrados anteriormente. En esta fase se selecciona el personal que se cree que cumple con los requerimientos y las necesidades que está solicitando la empresa, con su perfil y exámenes aprobados.

Po último, con base en la anterior información recolectada en cada paso y proceso, se toma la decisión y se hace la elección del candidato idóneo para el puesto de trabajo, para proceder con la contratación y vinculación a la empresa.

Es por ello, que se debe tener presente en cada fase y etapa del reclutamiento y selección del personal la ética profesional, debido a que todos los procesos se deben hacer con el cumplimiento del código de ética que tiene cada compañía estipulados, ya que, de lo contrario, los psicólogos y el personal encargado no estaría haciendo una buena práctica de sus labores y requerimientos de la compañía.

Teniendo en cuenta lo anterior, cabe resaltar, que no está permitido en muchas empresas el tema de conflicto de intereses, el (Minciencias, s.f.) lo define así: “Son aquellas situaciones en las que el juicio del individuo y la integridad de su evaluación pueden estar indebidamente influenciadas por un interés o beneficio secundario, de tipo generalmente económico o personal que afecta la aplicación de los criterios con los cuales deben ser evaluados los programas y/o proyecto,(...)”. Dicho esto, no es correcto establecer cierto tipo de relaciones con el profesional dedicado a la selección del personal, debido a que habría una competencia injusta con los demás candidatos y una afectación en la objetividad de los resultados.

Es importante al momento de hablar de las cuestiones éticas, en cualquier ámbito, tener clara la definición de misma, entendida como:

“Los valores y normas con las cuales la gente determina cómo actuar en su vida cotidiana. La ética personal suele involucrar principios profundamente arraigados sobre el bien y el mal, y estos ayudan a definir quiénes somos como individuos. Nuestra ética personal se aplica a una amplia variedad de situaciones, entre ellos lo que hacemos en nuestras vidas privadas cuando interactuamos con nuestros familiares y amigos, y cómo tratamos a las personas con las que interactuamos en público.” (UNODC, 2019)

Debido a esto, los profesionales encargados de contratar el personal que la empresa necesita están en la obligación de aplicar la ética profesional, delimitada como aquella que: "...se preocupa de establecer principalmente a los valores, principios y normas subyacentes a las responsabilidades y el ejercicio de una profesión (UNODC, 2019). Con ello, queda claro, que no se deben presentar dificultades éticas en el momento del reclutamiento, dada la responsabilidad de los valores, principios y normas que cada experto debería tener, sin embargo, eso no se ve en el transcurso de cada etapa de selección, al contrario, se recurre mucho en varios inconvenientes éticos que afectan de manera directa o indirecta la solicitud de los candidatos.

Dentro de los problemas éticos que se identificaron en una investigación cualitativa, en el 2017 por las Universidades Santiago de Chile y Adolfo Ibáñez, ambas ubicadas en Chile, se encontró que los dilemas éticos más reconocidos en el momento del reclutamiento y selección de personal son: La discriminación de candidatos, favorecer a unos aspirantes, la solicitud de adulteración de informes psico laborales, las metodologías inadecuadas en los procesos de selección y por último la difusión indebida de instrumentos y procedimientos técnicos. (Rodríguez Araneda, 2017)

Dado lo anteriormente mencionado, queda en evidencia que hay una exclusión social y laboral, ya sea por género, debido a que algunos profesionales que están encargados de la contratación se fijan mucho en las características físicas de la mujer, esto llevado a un tema más profundo como lo es el acoso laboral, que también es una falta grave de la ética profesional, pues también algunos evaluadores se dejan llevar por los estereotipos; en donde puede haber un candidato con diferentes capacidades y estudios, pero escogen una persona que llama la atención a la vista por su físico, para "representar la imagen de la compañía".

Otro factor de discriminación habitual, es la edad de la misma, incluso en su etapa fértil, debido a que a muchas empresas no les conviene que una colaboradora quede en embarazo a razón de que es bastante costoso para la empresa, entre otros aspectos en los cuales se observa que muchas compañías aún son demasiado conservadoras en su pensamiento, y consideran que una mujer no es apta para muchos puestos, y por eso obstruyen su crecimiento profesional y personal dentro de la misma, sin embargo, esto no es una excusa para la exclusión del personal a causa del género y edad.

Además de esto, es muy común ver varias fallas de ética profesional, en cuanto a la selección del personal, debido a que muchos evaluadores mezclan lo personal con lo laboral, ya sea por sus creencias y demás, lo que hace que se cree un rechazo hacía el candidato, por diferentes situaciones o circunstancias, como lo pueden ser: su orientación sexual, su creencia religiosa, su postura política, entre otros, y no permiten un correcto desarrollo de la práctica profesional y objetiva de la persona encargada de la contratación del personal, y en muchas ocasiones, solamente los descartan de inmediato, sin justificación o razón alguna.

Pero también se ve muchas otras causas por las cuales hay una discriminación, como lo son algunas discapacidades físicas y cognitivas, sin embargo, ya hay empresas que están siendo más responsables socialmente y están optando por tener una inclusión laboral dentro de sus procesos en la empresa, un ejemplo de ello es la marca Juan Valdez Café, con una campaña que se llama Amigos del Alma, en la cual afirman que: "...contamos con 74 jóvenes con discapacidad cognitiva, dos en el área administrativa y 72 en 13 ciudades de Colombia con el rol de técnicos de café." (Juan Valdez Café, 2019), allí especifican que tienen un constante acompañamiento de una persona líder que guía todo su proceso, desarrollo y crecimiento tanto personal como laboral.



Como se vio anteriormente, Juan Valdez Café, es un gran ejemplo a la hora de hablar de ética en el reclutamiento y selección de personal, ya que le da la oportunidad a las personas que tienen algunas discapacidades de mejorar su calidad de vida, además de vivenciar sus valores corporativos como compañía responsable socialmente, dándoles el espacio para que desarrollen sus habilidades y destrezas y fomentan su motivación con espontaneidad.

Este fue un caso positivo, pero en la mayoría de las compañías vemos algunos problemas éticos, no solo por discriminación sino también por preferencia y conflicto de intereses como ya se ha dicho anteriormente, lo que se lleva a evaluar el nivel de corrupción que puede tener una empresa en el momento del reclutamiento y la selección,

Es por ello por lo que los evaluadores deben hacer uso correcto de los instrumentos que sean apropiados para los candidatos, como lo son los diferentes tipos de pruebas tanto físicas como psicológicas, los resultados y el análisis de las mismas, que sean leídos por personas profesionales encargadas del área de la salud, y que cuenten con las competencias necesaria para una evaluación impecable de cada aspirante al puesto que asigne cada compañía, para así minimizar el riesgo de cometer errores éticos.

También es importante examinar el método que se está usando para la evaluación de cada candidato, debido a que se deben implementar las técnicas y tácticas correctas para el desarrollo prominente de sus habilidades y competencias, profundizando en cada uno, haciendo un buen proceso de recolección de datos pertinentes, como informando a cada aspirante acerca de su proceso, o el motivo de aceptación o rechazo de su solicitud al cargo que aspiraban.

Cabe recalcar la honestidad e integridad en los resultados, al no alterar los mismos para beneficiar a unos candidatos, todo con el fin de que se haga un proceso de reclutamiento justo, debido a que se evidencia en muchos casos que para descartar algunos participantes, se alteran los resultados de las pruebas psicológicas o físicas realizadas con antelación en circunstancias no adecuadas, alterando el juicio final referente a las competencias de cada candidato; hay que dejar a un lado las opiniones subjetivas, y hacer el proceso de la manera más objetiva posible para un proceso de selección transparente.

No obstante, se evidencia que, en muchas compañías, no se maneja de manera adecuada la ética profesional, en muchos casos, el factor que más influye es el conflicto de intereses debido a que no se le da la oportunidad a otras personas de acceder al trabajo, por más capacitado que este el candidato, y esto debido a las diferentes conexiones y confianza que se tenga con otra persona, pues no es un tema integro y justo, y se estaría incurriendo en un tema de corrupción dentro de la compañía, por parte de los evaluadores y los respectivos superiores.

Una falta también muy común que se está llevando a cabo, es que debido a los problemas socioeconómicos, se están llevando malas prácticas empresariales a la hora de contratar personal, pues la llegada de nuevos extranjeros que buscan una mejor calidad de vida están surgiendo demasiados problemas, pues los empresarios prefieren contratar mano de obra extranjera, que la nacional, porque les sale más económico, pues al no ser legal, no tienen que pagar las prestaciones sociales, además de pagarles un sueldo muy por debajo del que debería ser, esto dejando un gran vacío en la economía y la sociedad, ya que, muchos aspirantes nacionales no van a trabajar por un salario injusto y las empresas al tener el poder de dar empleo, no los contratan.

Este problema que últimamente se ha avanzado y viene creciendo, es una falta demasiado grave a la ética profesional de muchas empresas, pues incumplen no solamente con los derechos de los trabajadores extranjeros, sino que no le dan la oportunidad justa de trabajo a una persona altamente calificada, que exige su sueldo justo, por horas laboradas, como está estipulado y contemplado en el Código de Trabajo.

Para combatir estos errores en la ética profesional, es importante en primer lugar identificar en que se está fallando, y tener claros los lineamientos y el código ético que cada empresa debe poseer, para mitigar incurrir en estas fallas, donde se especifique en una sección, todos los reglamentos al momento de reclutar y seleccionar el personal, y poder elegir de manera subjetiva los perfiles más acordes de acuerdo con la necesidad de la empresa.

Existen varias consecuencias a raíz de todos los problemas éticos anteriormente mencionados con respecto al reclutamiento y selección de los candidatos correctos según lo que la empresa requiera para el puesto, dentro de las cuales encontramos: “Emociones negativas como negatividad y frustración, culpa o vergüenza, pena y/o desesperanza” (Rodríguez Araneda, 2017). Se evidencia que hay una desmotivación por parte de los aspirantes al cargo o a la empresa que pueden repercutir fuertemente en su autoestima, pues, al no haber una respuesta estructurada del por qué no aplicaron para la vacante, empiezan a tener pensamientos como que no cumplen con las capacidades y habilidades para desarrollar dicha labor, y como se mencionaba anteriormente hay una desmotivación, esto en cuanto a el rechazo de una compañía, ahora, si hay rechazo de varias compañías, a raíz del mismo problema, todos estos sentimientos se incrementarán sin medida.

Sin embargo, las consecuencias no solo son para los candidatos, debido a que, no llevar a cabo correcta e íntegramente los procesos de reclusión y selección de personal que este calificado para la empresa, y que cuente con todas las competencias, ocasiona también problemas legales en contra de la empresa por prácticas ilegales, pues al modificar resultados y análisis de pruebas psicológicas, o al haber conflicto de intereses, y otros problemas más, se está incurriendo en faltas graves al código de ética y bienestar de los aspirantes y colaboradores, pues al cometer estas faltas, se está atentando contra los derechos de los mismos, y transgreden la justicia y el reconocimiento de la otra persona, así mismo no se está teniendo una responsabilidad social y empresarial correcta, al haber esa carencia de profesionalismo en muchos evaluadores.

Adicionalmente, contratar una persona que no esté apta para el puesto de trabajo, traerá múltiples problemas, pues esto haría que la empresa incremente sus costos, además del deficiente desempeño del cargo y afectaría parcialmente a la compañía y su imagen, también se perdería todo el tiempo de reclutamiento y capacitación del personal, pues en dado caso, habría que seguir buscando el candidato correcto que cumpla con las expectativas y exigencias del puesto de trabajo, y cumpla de manera eficiente y eficaz con todas y cada una de sus labores.

Así mismo, suelen haber afectaciones para los psicólogos y personal que contribuya a las debidas prácticas de reclutamiento y personal, pues pueden incurrir en problemas como el distrés moral definido como: “un tipo de estrés que resulta de un autocuestionamiento al no poder ejecutar lo que los profesionales creen que es éticamente apropiado” (Rodríguez Araneda, 2017), lo que afectaría significativamente los procesos, debido a que los reclutadores no estarían totalmente calificados y en sus sentidos para poder hacer la contratación, por ende, no se ejecutarían las labores de una manera satisfactoria.

Adicionalmente también pueden incurrir en problemas como el Síndrome de Burnout, el cual se define como “fallar, agotarse, o llegar a desgastarse debido a un exceso de fuerza, demandas excesivas de energías o de recursos” (Gil Monte, 2003). Los cuales hacen que los psicólogos y los reclutadores tengan un desgaste físico y mental y no puedan decidir de una manera efectiva el candidato correcto para el puesto que requiere la compañía.

Cabe mencionar que las empresas también deben velar por el bienestar de todos los colaboradores, incluyendo los reclutadores y psicólogos que llevan a cabo todos los procesos de selección de personal adecuado para cada cargo en la compañía, y así llevar el proceso de la manera adecuada y objetiva, como lo menciona (Yesika Castañeda, 2017), “Por este motivo es necesario que este colaborador tenga bienestar laboral, el cual se deriva de las condiciones de trabajo en las que se busca promover, el bienestar y la salud mental.” Con el fin de que los colaboradores cuenten con una buena calidad de vida, y, además, vivan una vida digna, con las mejores condiciones, y experiencias.

Por lo anterior, las empresas garantizan la seguridad física, y mental, en pro de construir un buen ambiente laboral, sano y seguro para cada uno de sus trabajadores, y lograr un trabajo saludable, por medio de diferentes estrategias implementadas por las empresas, previniendo el riesgo psicosocial a causa de diversas circunstancias, pero, como se mencionó anteriormente una de las principales es el estrés y una grave consecuencia de ello es el distrés moral, el cual hace que los psicólogos y reclutadores, no tomen decisiones de manera objetiva y consciente.

Se debe tener en cuenta que, con la llegada de la tecnología y digitalización a la vida del ser humano, la mano de obra ha sido reemplazada por máquinas, lo que hace que los empresarios tomen la decisión de adquirir más dispositivos tecnológicos que sustituyan a los trabajadores, con el fin de minimizar costos y hacer los procesos más eficientes, sin embargo, no estarían cumpliendo

responsablemente con la sociedad, al no darles la oportunidad de acceder a un trabajo digno, o llegar a los límites del despido del personal.

Lo anterior se reafirmó tras el impacto de la pandemia del COVID-19, puesto que, hubo despidos masivos por parte de los empresarios, los cuales, quebraron y, por ende, no tuvieron más opción que cerrar sus puertas; por otro lado, se adaptaron a la nueva modalidad de trabajo, la cual consistía en trabajar desde casa, con el fin de disminuir el riesgo del trabajador de contagiarse del virus, y al mismo tiempo, contagiar a sus familiares y allegados. No obstante, lo anterior trajo muchas implicaciones debido a que, ya no se tenía un control directo con los colaboradores, y el rendimiento no era el mismo, por ende, las empresas optaron por no contratar el personal nuevo, al menos, mientras pasaba el tema de la pandemia, o si se encontraba una vacuna que hiciera efecto en contra del virus.

“El reclutamiento se ha visto afectado por el desarrollo producido en los últimos años de las nuevas tecnologías, surgiendo así un nuevo método de reclutamiento conocido como reclutamiento online.” (Moreno Pastor, 2015), este nuevo modelo de reclutamiento consiste en usar el internet como un medio para poder así encontrar una vacante que se ajuste a las capacidades y habilidades con las que cuenta cada aspirante, es un nuevo reto tanto para las empresas como para sus colaboradores, debido a la alta adaptación que se debe tener a la tecnología.

Un ejemplo de lo anteriormente dicho es la creación de paginas web de reclutamiento de personal para los diferentes trabajos, el más conocido: LinkedIn, donde conecta a los trabajadores directamente con las empresas, y se pueden usar diferentes herramientas de comunicación y de suministro de información. No obstante, se debe tener cuidado, pues no hay una fuente que verifique si los datos que están expuesto son verdaderos, y es por ello, que los encargados del

reclutamiento y los profesionales deben tener mucha ética profesional al momento de seleccionar uno de estos candidatos.

Es por lo anterior, que se debe recalcar la importancia de la ética en todos los procesos de una nueva vinculación de personal a la empresa, puesto que, se debe seguir con precaución el código de ética estipulados por la empresa, además de tener en cuenta los valores y principios de la compañía, con el fin de velar por el bienestar de los colaboradores y las empresas, siempre siguiendo los lineamientos indicados, y así cumplir con la misión de las compañías, y satisfacer las necesidades de los consumidores de una manera justa y responsable. (Bahillo, 2008)

Es de gran importancia el código de ética y conducta, debido a que ayuda a regular el comportamiento y las actitudes internas y externas de las organizaciones, además que les da sentido y una imagen a las compañías reflejada en la sociedad, es por eso por lo que es importante que cada colaborador de la empresa cuente con valores y principios éticos, para el correcto desarrollo y desempeño de la compañía, y eso empieza desde los líderes, y se transmite a cada trabajador.

Es por lo anterior, que, en el momento del reclutamiento del personal, no solo se miran las habilidades con las que cuentan los candidatos, sino que también se analizan los principios de cada uno, para poder determinar si van afines con los valores de la compañía, esto se hace a través de preguntas en la entrevista y por medio de pruebas psicológicas, llevada a cabo por expertos que buscan el beneficio tanto de los aspirantes como de la empresa, cumpliendo sus expectativas, al contratar el personal indicado para cada labor dentro de la compañía, lo que a su vez, contribuye a la empresa en la reducción de costos, y contratación de mano de obra de alta calidad que realicen su trabajo de una manera eficiente y eficaz, mejorando los rendimientos y resultados finales de las organizaciones.

Para concluir, las compañías del Siglo XXI cuentan con un gran reto ético en campo empresarial, sin importar si es una compañía de propiedad privada, pública, sin fines de lucro u organizaciones no gubernamentales, esto con el fin de contribuir de manera positiva a la sociedad y al bien común (Baptista, 2012), es por lo anterior que la ética profesional debe estar presente en cada ámbito y proceso de la empresa, puesto que la falta de la misma, no solo incurriría a problemas internos dentro de las organizaciones, sino también puede implicar problemas legales.

No obstante, las empresas deben contar con un trabajador que cumplan con los lineamientos éticos impuestos por las organizaciones, y esto empieza desde el reclutamiento del personal, pues finalmente, los reclutadores deben analizar a los candidatos en todos los procesos y fases de la vinculación, y es allí donde se debe observar si el candidato cumple con el perfilamiento y va a fin con los valores, los principios, la misión y la visión de la empresa, y que le puede aportar a la compañía.

Es importante, tener presente la ética profesional en cada etapa del proceso del reclutamiento, pues se puede caer en el error de la subjetividad, en el cual no se estaría siendo justo con todos los candidatos que aspiran un puesto de trabajo, debido a que en muchas ocasiones, se hace una discriminación de los candidatos, ya sea por su edad, su género, sus creencias políticas y religiosas, su orientación sexual, entre otras características, y este es un problema que se presenta mucho en las compañías, adicionalmente, muchos reclutadores optan por incurrir en el conflictos de intereses, para beneficiar a ciertos aspirantes.

Finalmente, hay que resaltar que la ética profesional es sumamente importante en una compañía, es por ello, que se debe desarrollar desde el momento de la reclutación del personal y todo el proceso de vinculación y la permanencia dentro de la organización.



## REFERENCIAS

### Referencias

- ALMA LETICIA GUADALUPE ROCHA ORTIZ, S. P. (15-17 de Abril de 2020). *WESTERN HEMISPHERIC TRADE CONFERENCE* . Obtenido de Ética profesional en el reclutamiento de personal:  
[https://www.researchgate.net/profile/Anuar-Gauna-Horta/publication/341522141\\_24ConfSessions\\_Western\\_Hemispheric\\_Trade\\_Conference/links/5ec55212299bf1c09acdca4f/24ConfSessions-Western-Hemispheric-Trade-Conference.pdf#page=350](https://www.researchgate.net/profile/Anuar-Gauna-Horta/publication/341522141_24ConfSessions_Western_Hemispheric_Trade_Conference/links/5ec55212299bf1c09acdca4f/24ConfSessions-Western-Hemispheric-Trade-Conference.pdf#page=350)
- Alvarez Obando, D. E. (2019). *Gestión del talento humano. Proceso de Reclutamiento y Selección del Personal*. Nicaragua: Doctoral dissertation, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua Unan Managua.
- Araneda, M. J. (2017). Problemas éticos y consecuencias reconocidas por psicólogos noveles en reclutamiento y selección de personal. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, Vol. 16, No. 3.
- Arturo, A. A. (2019). *Reclutamiento y Selección de Personal*. Editorial Elearning, SL.
- Baptista, A. J. (2012). Gestión ética del talento humano para el bien común en la empresa. *Dialnet*, 17-35.
- Espinoza Freire, E. E. (2020). La ética en las investigaciones educativas. *Universidad Y Sociedad*, 12(4), 333-340.
- Juan Valdez Café. (2019). *Amigos del Alma*. Obtenido de Juan Valdez Café:  
<https://www.juanvaldezcafe.com/sobrejuanvaldez/inclusion-laboral>
- Jyh-Ming Ting Ding, M. d. (2007). La selección del personal como un proceso ético y eficiente. *Dialnet*.
- Minciencias. (s.f.). Obtenido de CONFLICTO DE INTERESES: <https://minciencias.gov.co/glosario/conflicto-intereses>
- Moreno Pastor, A. (2015). *Nuevos métodos de reclutamiento del personal*. Obtenido de Repositorio Comillas : <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/3610>
- Psic. Dennis Jiménez Bonilla, M. (2017). LA ÉTICA Y LOS VALORES COMO HERRAMIENTA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL. *Dialnet*, 38-44.
- Rodríguez Araneda, M. J. (15 de Noviembre de 2017). *SciELO*. Obtenido de Problemas éticos y consecuencias reconocidas por psicólogos noveles en reclutamiento y selección de personal.: <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol16-issue3-fulltext-1082>
- UNODC. (2019). *ÉTICA PROFESIONAL* . Obtenido de [https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE\\_14\\_-\\_Professional\\_Ethics\\_-\\_Spanish\\_v.pdf](https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE_14_-_Professional_Ethics_-_Spanish_v.pdf)
- Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf)

Yesika Castañeda, J. B. (2017). BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES.  
*PSYCONEX*, 1-13.