



Noviembre 2019 - ISSN: 1696-8352

ANÁLISIS ÉTICO EN LA SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS

¹Orlando Stalin Vargas Rondal

Estudiante Universidad Politécnica Salesiana
ovargasr@est.ups.edu.ec

²Jefferson Santiago Quishpe Gaibor

Docente Universidad Politécnica Salesiana
jqishpe@ups.edu.ec

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

1Orlando Stalin Vargas Rondal y Jefferson Santiago Quishpe Gaibor (2019): "Análisis ético en la selección del personal en las empresas públicas", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana (noviembre 2019). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2019/11/analisis-etico-empresas.html>

Resumen

En la actualidad la selección del personal en las empresas públicas debería encontrarse ligado a procesos de transparencia, en los cuales la ética sería el factor primordial. Sin embargo los concursos de mérito y oposición carecen de este aspecto importante, lo que lleve a la mente de todos los participantes la frase que esos puestos se encuentra "ganados". En este sentido, en el presente artículo se describe como los principios éticos y morales no se cumplen durante todo el proceso y es posible identificar las condiciones en las cuales la ética se encuentra vulnerable en conjunto con el abuso de poder.

Palabras Claves: Calidad de trabajo – Desempeño - Ética profesional – Eficiencia – Habilidades - Proceso de selección – Reconocimiento - Valores.

Abstract

Currently, the selection of personnel in public companies must be linked to transparency processes, in which ethics would be the main factor. However, the merit and opposition contests lack this important aspect, which leads the minds of all the participants to say that these positions are "won". In this sense, this article describes how ethical and moral principles are not met throughout the process and it is possible to identify the conditions under which ethics is vulnerable in relation to abuse of power.

Keywords: Quality of work – Performance - Professional ethics – Efficiency – Skills - Selection process – Recognition - Values.

1. Introducción

En el presente artículo se trata de una temática actual muy importante en el ámbito laboral en las empresas públicas, ya que en el Ecuador existe una ley para el ingreso a estas entidades que son los concursos de

mérito y oposición. Realidad que no se cumple durante todo el proceso de selección, esto se ve muy influenciado por la corrupción, falta de ética profesional, valores, en fin un sin número de actos que se cometen para obtener el puesto vacante. Se va a tratar este tema desde el punto de vista ético, que engloba muchos factores ya que si esto no se respeta; empezando desde la cabeza como es el gobierno, gerentes, etc., las cosas no van a cambiar e incluso va a empeorar sino se aplica de la forma correcta su poder de decisión de quien ingresa o no a laborar en las entidades públicas.

Según Bautista (2001), menciona que la ética en los servidores públicos está enlazada directamente con todas las acciones que influyen en la vida, como por ejemplo el discernir entre lo bueno y lo malo, abre la mente para realizar las cosas de buena manera y sin afectar al resto de seres sociales. En fin da una serie de pautas para que cada servidor sea mejor día a día en sus labores, ya que cada decisión que se tomó va a influenciar de gran manera en la búsqueda de servicio o resolución de algún servicio en general.

¹Orlando Stalin Vargas Rondal; Bachiller en Electricidad Industrial, estudiante de Ingeniería Eléctrica, Universidad Politécnica Salesiana.

² Jefferson Santiago Quishpe Gaibor; Diplomado en Teología Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Licenciado en Teología especialidad "Pastoral Juvenil" en la Universidad Católica de Cuenca. Magister en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja. Catedrático Universitario en, Antropología Filosófica, Deontología, Ética de la persona, entre otros.

Para el análisis del tema se fundamentó en la experiencia personal que se adquirió para el ingreso a una entidad pública, donde se realizaron una serie de pruebas técnicas, psicológicas, entrevistas, entre otros filtros; para finalmente llegar al último paso que fue la entrevista con el gerente general de dicha entidad. Para llegar a entender como fue el proceso es necesario conocer conceptos y características propias de cómo es el sistema de selección del personal no solo en el ámbito público sino también en las empresas privadas, esto nos guiará a comprender de mejor manera como es el sistema.

2. Selección de personal

De acuerdo con Salgado (2017, a), en la actualidad el proceso de selección se ha convertido en una decisión de gran relevancia para las instituciones sean públicas o privadas, a través, de una serie de instrumentos de evaluación que permiten ver el perfil de los diferentes postulantes; estos medios permiten tener una idea más clara para la vacante disponible.

2.1. Análisis en los procesos de selección

Durante toda la fase de proceso de selección del personal se sigue una serie de pasos que se detallan a continuación, este modelo por lo general aplica a casi todas las entidades públicas o privadas. Según Novajra y Reina (2001), se basa este proceso en lo siguiente:

2.2.1. El reclutamiento: entendido como un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. El medio más conocido para esto es por los medios de comunicación como la prensa, aunque en la actualidad las páginas de búsqueda de empleo son variadas y esto permite estar más atentos a las publicaciones para un trabajo. Adicionalmente es este primer punto se define *"que las vías de reclutamiento más utilizadas son las redes sociales, de tipo de relaciones familiares, de amistad, de vecindad o de simple referencia, sobre todo en las pequeñas empresas en donde prima un control simple del trabajo. Sin embargo, también es notoria la pérdida de importancia de algunas de las redes sociales. Esto parece corresponder a los cambios en las relaciones laborales en los que actualmente se requiere de un marco más despersonalizado y que exige mayores controles"* (Novajra y Reina, 2001).

Desde otro punto según Barrero (2000), se discrimina a los aspirantes que vienen culminado sus estudios en institutos públicos, se tiene la antigua ideología que las personas que vienen de entidades de prestigio tienen mayores oportunidades, es así, que desde aquí se empieza la falta de ética al momento de seleccionar a los candidatos. Otro factor es la edad del aspirante, ya que actualmente se dificulta a personas mayores de treinta años conseguir el tan anhelado puesto

2.2.2. La verificación de la hoja de vida: de acuerdo con Barrero (2000) en este segundo filtro del proceso, se encuentran también, de igual manera se dan señales de exclusión porque se dejan llevar de personas que tengan “buena presencia”, esto le dará realce a la empresa o entidad; además se toma muy en cuenta el estado civil, el lugar de residencia, además la familia. Que desde el lado profesional no tiene nada que ver con vacante a ocupar.

2.2.3. Las pruebas psicotécnicas: constituyen el siguiente paso, según Chiavenato (1996), las pruebas definidas como un elemento de predicción para un buen desempeño futuro en el cargo. Pruebas a través de las cuales, se descalifica a los candidatos que no alcanzan un puntaje o la nota mínima.

Según Londoño (2010) existen test diseñados para reflejar tanto el nivel de inteligencia, las capacidades específicas y las aptitudes de un aspirante, en algunas ocasiones se toma en cuenta los rasgos de personalidad, interés y valores personales. Estos test de ingreso en varias ocasiones no son tomados a profundidad por las entidades o empresas, ya que se manejan desde unos puntos de vista subjetivos. Existe una serie de test de ingreso, se detallan a continuación solo tres de ellos:

- a) Test de inteligencia en general: cuantifican la capacidad de razonamiento, que tiene un candidato en distintas áreas.
- b) Test de aptitud específica: miden el nivel de facultad de aprendizaje en un determinado trabajo y predicen el desempeño en el lugar de trabajo a futuro.
- c) Test de personalidad: son capaces de medir las diferentes reacciones que pueden tener las personas en alguna circunstancia de peligro o accidente.

2.2.4. Realización de las entrevistas: por otra parte Novajra y Reina (2001) definen que en esta etapa se encuentran básicamente los prejuicios de los entrevistadores que por lo general es del personal de recursos humanos o reclutamiento de personal; que son personas altamente capacitadas para estas entrevistas. Entre las características que toman en cuenta desde el inicio de la entrevista es la actitud del postulante, es decir, desde como ingresa al lugar, como se desenvuelve durante la entrevista, como responde a las preguntas; incluso hasta en la postura que toma al sentarse o con la expresión corporal. Hay veces en que el postulante ante esta serie de observaciones que realizan los expertos, la persona no controla sus emociones y se han dado casos que llegan a este punto y pierden la oportunidad de ingresar a laborar en dicha entidad.

Con lo antes mencionado según Salgado (2007 b) existen tres métodos de selección que son utilizados dentro de los procesos de selección:

“En el ámbito de la Administración pública son las pruebas o exámenes de conocimiento, la valoración de méritos (puntuación de la formación y de la experiencia, entendiéndose ésta habitualmente cómo el tiempo que ha desempeñado un determinado puesto o el tiempo trabajado) y en menor lugar, entrevistas no estructuradas. En el ámbito privado, los métodos más comunes son el currículum vitae, la entrevista y las referencias. (p.9)”

2.2. Normatividad en los procesos de selección en el sector público

Del mismo modo según Salgado (2007), normativa se basa según la región o país de origen se puede nombrar por ejemplo en países de Europa, específicamente en España se tiene reglas que se fundamentan en los principios de igualdad y méritos para todos los candidatos en cualquier plaza que se postulen; sector público o privado.

Igualmente Matas y Salvador (2003) definen que la normativa se basa en modelos cerrados o abiertos; para el caso del modelo cerrado se basan en categorías que promueven los distintos perfiles generales. Los modelos abiertos se fundamentan en perfiles que potencian las especializaciones según los puestos a ocupar, los dos modelos tienen la visión o perspectiva hacia el futuro.

3. Principios de los servicios públicos

Durante la investigación del presente trabajo se tomó en cuenta los principios que tienen los servidores públicos:

- Continuidad: los servicios públicos deben ser permanentes sin interrupciones, o las llamadas “se fue el sistema”

- **Suficiencia:** consiste en que debe existir la capacidad o cantidad necesaria (suficiente) para la prestación del servicio.
- **Rapidez:** es la dinámica con que se presta un servicio, con el propósito de evitar pérdida de tiempo.
- **Seguridad:** se fundamenta en dar al cliente la sensación de seguridad y ganarse la confianza
- **Economía:** los servicios públicos no están destinados necesariamente a ser objeto de lucro para obtener utilidades como en la iniciativa privada pero es necesario recuperar lo erogado para mantener la continuidad en el servicio.
- **Calidad:** consiste en desarrollar las actividades con exactitud, precisión, amabilidad y esmero, logrando que el usuario del servicio quede satisfecho.
- **Eficiencia:** consiste en alcanzar el máximo resultado con el mínimo de esfuerzos y recursos, es hacer más con menos. Frente a la escasez de recursos es necesaria una mayor preparación, buscando siempre mejores alternativas.
- **Innovación:** son las iniciativas para brindar de la mejor manera posible los servicios. Consiste en incorporar los nuevos métodos, técnicas e innovaciones tecnológicas, dejando atrás elementos obsoletos.

3.1. Política de bienestar en el sector público

Según Grillo (2007) “La concepción del bienestar social al interior de las entidades públicas es un problema de tipo cultural, cuyo cambio requiere de estrategias que afecten la mentalidad colectiva de las áreas, entidades y sectores públicos de sus carencias y potencialidades, así como de la importancia de identificar satisfactores auténticos para evitar conductas auto engañosas que los alienen en lugar de liberarlos”. Según lo citado anteriormente se puede decir que, bienestar público es de tipo cultural que afecta de una u otra manera a todas las personas que requieren del bien o servicio.

3.2. Corrupción y abuso de autoridad

Como se mencionó en el inicio de este documento la corrupción está presente en todo el proceso de selección del personal, obviamente que no se sataniza ni se dice en general que todos los funcionarios o las personas que laboran en las empresas públicas son corruptas; pero con la experiencia que se obtuvo se pueden dar pautas reconocer cuando una persona es corrupta o no. El abuso de autoridad es otro factor que influye de gran manera, no solo en el momento de selección, sino, con todas las personas que trabajan bajo su mando. Tal vez el miedo a perder su puesto de trabajo hace que los colaboradores empiecen con el círculo de corrupción que no para hasta cuando se termina su periodo en dicho lugar. Esto hace que la ambición y poder corrompan incluso a personas que tienen bien sentadas sus valores y principios éticos.

Se puede afirmar que la corrupción en la administración pública es el fenómeno por el que un funcionario público es impulsado a actuar en modo distinto en su ética profesional para favorecer intereses particulares a cambio de una recompensa o valor monetario en particular. La corrupción es un fenómeno mundial, afecta el desarrollo y avance socio-económico de los países y la marcha de las organizaciones, en algunos casos es la causa de muchos males como el de la pobreza, la contaminación, la tala de bosques en lugares prohibidos, la extinción de la flora y fauna, la injusticia, etc. Para fortuna de la humanidad, la corrupción es combatible siempre que se tenga conciencia y voluntad y se realice un gran esfuerzo mediante el establecimiento de medidas para frenarla. Entre las medidas básicas está, en lo general, lograr que las sociedades fomenten sus valores y en lo particular, lograr un cambio de actitudes en los servidores públicos a través de la ética a fin de formar una conducta integral.

3.3. Valores y contravalores de los servidores públicos

Los valores son ideas que comparten y aceptan los integrantes de un sistema cultural y que influyen en su comportamiento. Se refieren a pautas deseables de conducta individual y colectiva, y proporcionan los parámetros que determinan que conductas son apropiadas. Estos se integran por un conjunto de creencias sobre lo justo y lo injusto, sobre lo bueno y lo malo, estos constituyen la base de las actitudes y las conductas externas de los hombres; son los cimientos de una educación encaminada a lograr un desarrollo humano integral que busca formar al individuo de manera correcta.

Algunos de los contravalores que se pueden apreciar en los servidores públicos, se encuentran, la ambición, egoísmo, falta de valores, estos son solo algunos de los síntomas más notorios de estas personas cuando han sido vencidos sus valores morales y profesionales.

La corrupción es un fenómeno mundial, afecta el desarrollo de los países y la marcha de las organizaciones, en algunos casos es la causa de muchos males como el de la pobreza, la contaminación, la tala de bosques en lugares prohibidos, la extinción de la flora y fauna, la injusticia, etc. Para fortuna de la humanidad, la corrupción es combatible siempre que se tenga conciencia y voluntad y se realice un gran esfuerzo mediante el establecimiento de medidas para frenarla. Entre las medidas básicas está, en lo general, lograr que las sociedades fomenten sus valores y en lo particular, lograr un cambio de actitudes en los servidores públicos a través de la ética a fin de formar una conducta integral.

Según un estudio comparado realizado por la OCDE sobre distintos documentos sobre la conducta de los servidores en el ámbito público de seis países, dieron como resultado la siguiente tabla de valores:

Australia	Países Bajos	Nueva Zelanda
<ul style="list-style-type: none"> • Mérito • Honradez • Integridad • Compromiso • Responsabilidad • Mejora Continua 	<ul style="list-style-type: none"> • Imparcialidad • Profesionalización • Fiabilidad • Lealtad • Transparencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud Innovadora • Liderazgo • Juicio crítico fundado • Ambiente de trabajo equitativo • Interés colectivo • Actuar con apego a la ley
Portugal	Reino Unido	Estados Unidos
<ul style="list-style-type: none"> • Legalidad • Neutralidad • Responsabilidad • Competencia • Integridad 	<ul style="list-style-type: none"> • Autosuficiencia • Integridad • Objetividad • Responsabilidad • Transparencia • Honradez • Liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> • Lealtad a la Constitución • No hacer negocios a costa del servicio público • No aceptar donativos o beneficios económicos • Honradez • No abusar del cargo en su beneficio • Imparcialidad • Cumplir sus responsabilidades

Figura 1: Tabla comparativa de las conductas de los servidores públicos en seis países. Fuente OCDE

De acuerdo a la tabla anterior según OCDE se denota una serie de características donde se bota claramente una serie de valores que tiene cada uno, esto aplica a administraciones públicas. De estas características se denota los siguientes valores:

- Actitud innovadora, es tener siempre iniciativa para trabajar resolviendo conflictos y cumpliendo las metas encomendadas.
- Amistad, implica mantener una relación sana con los compañeros de trabajo.
- Ambiente de trabajo equitativo, se refiere al trabajo en equipo en el que todos participen realizando tareas de manera proporcional.
- Principio del bien común, significa que la suma del esfuerzo combinado servirá para contribuir a la satisfacción de las demandas y exigencias de la población.
- Capacidad para el cargo, implica que aquellas personas que ocupen un cargo deben ser competentes.
- Confianza, es tener la seguridad de que las personas con las que se labora no fallarán en sus tareas.
- Comunicación, consiste en establecer los canales adecuados a fin de que siempre fluya la información.
- Calidad en el trabajo, es realizar las tareas de forma adecuada y en la oportunidad requerida, cuidando el más mínimo detalle.
- Compromiso con la sociedad, es importante recordar que los servidores públicos existen para servir a la sociedad, el pago por sus servicios proviene de ella por lo que es importante cumplirle.
- Disciplina, es cumplir con su deber ajustándose a las políticas, normas y reglamentos de cada institución.
- Eficiencia, es comprometerse a alcanzar los resultados esperados utilizando el mínimo de esfuerzos y recursos.
- Espíritu de servicio, es tener vocación para servir a la comunidad y no a la inversa, es vivir para el servicio y no del servicio.
- Fiabilidad, es poder tener confianza y credibilidad en las personas.
- Honradez/honestidad, es la cualidad de obrar con rectitud e integridad.

- Imparcialidad, es servir por igual a toda persona sin inclinarse a favor o en contra manteniéndose neutral.
- Integridad, es tener probidad y gozar de mérito.
- Lealtad a la constitución, en tener fidelidad para con el país, con las instituciones, con la patria sin engaños, sin mentiras, sin traiciones.
- Liderazgo, es la capacidad que posee un individuo para influir en las conductas de otros.
- Mérito, Son las acciones que realizan los hombres dignos de estima, consiste en esmerarse dando pruebas de aptitud, buscando a su vez ser reconocidas.
- Mejora continúa, Consiste en buscar de manera permanente métodos más eficaces para implementarlos en el trabajo, buscando siempre estar a la vanguardia o por lo menos en permanente dinamismo.
- Objetividad, consiste en ser imparcial, justo con todos y todas las personas.
- Presentación, se refiere al aspecto físico, un buen servidor público debe estar acorde al cargo que ocupa.

3.4. Medidas para fomentar la ética en los servidores públicos.

La ética aplicada en los servidores públicos implica un cambio esencial en las actitudes de cada individuo. Se debe traducir en actos concretos orientados hacia el interés público. En otras palabras, implica el ejercicio de la virtud por parte de los servidores públicos. Dentro de algunas ideas para cambiar la mentalidad de los servidores públicos se encuentran:

- 3.4.1. Ser conscientes de la importancia de estar atentos el comportamiento de los servidores públicos y designar un área, departamento u organismo responsable de cuidar y vigilar la conducta de los servidores públicos.
- 3.4.2. Fomentar el interés por la ética en los asuntos públicos. Destacando los distintos valores que señala esta disciplina mostrando ejemplos de personajes que han destacado por alguna virtud. Es importante realizar eventos como conferencias, coloquios, congresos, seminarios, que permitan poner en discusión los valores y algunos dilemas éticos.
- 3.4.3. Identificar los valores éticos deseables en un servidor público y establecerlos dentro los perfiles que se requieren para ingresar al servicio público. Lealtad para la institución, ecuanimidad y templanza ante las presiones, responsabilidad en el trabajo. Es posible elaborar distintos perfiles ya sean por tipo de actividad, por niveles de gobierno, por sectores de la administración pública, entre otros.
- 3.4.4. Realizar distintos exámenes exhaustivos a los interesados en ingresar en el servicio público. Es importante conocer las habilidades, el carácter, las actitudes, el estilo de vida, o los vicios que pudieran tener los aspirantes a fin de conocer la personalidad y capacidad, una vez hecho esto se podrá optar por elegirlo o buscar un mejor candidato para ocupar el puesto.

3.5. Análisis entre las empresas públicas y su efecto en la sociedad

El resultado con más afectación para la ciudadanía actual y en especial para los jóvenes es que la falta de oportunidades laborales que va en aumento, la realidad actual señala que existe un alto índice de desempleo; incluyendo a personas con un tercer o cuarto nivel de educación superior. Esto afecta en gran medida ya que en la mayoría de empresas privadas como requisito fundamental es experiencia, pero si no se tiene la oportunidad de desempeñarse, como se va adquirir práctica. Por otro lado el ingreso a una entidad pública se convierte en ocasiones casi un sueño inalcanzable sino se tiene o cuenta con alguna influencia de algún rango mayor, para que así puedan ser considerados como candidatos y seguir pasando los filtros durante todo el proceso. Otro efecto negativo que se vive actualmente es la mano de obra barata en términos anglosajones ya que esto ha reducido aún más las oportunidades para conseguir un empleo donde se pueda al menos se pueda solventar los gastos de la canasta básica.

4. Conclusiones

El estudio sobre la importancia de la ética aplicada en la selección del personal en las empresas públicas nos permite señalar las siguientes conclusiones:

- El proceso de selección del personal tanto en empresas privadas como públicas en la actualidad se ve envuelto en corrupción, abuso de autoridad e ingreso a dedo; teniendo siempre alguna persona que tenga fuertes influencias, para así acelerar o poner la carpeta encima de las otras de sus apadrinados.
- Los servidores públicos en varias ocasiones se ven obligados a participar en estos actos de corrupción, el miedo que se impone a su estabilidad laboral afecta de gran medida para que ellos tomen esas decisiones.
- Durante el proceso de selección que personalmente tuve la experiencia de vivir, se pudo constatar entre murmullos de pasillo, que las pruebas se estaban vendiendo, tal vez no sean las preguntas exactas; pero sirven de referencia. Eso demuestra que la falta de ética profesional dentro de la institución ya no existía.
- Los valores éticos y morales no solo se inculcan desde los salones de clase de cualquier institución educativa, vienen desde el seno del hogar ya que desde ahí se dan con el ejemplo y se aplican para toda la vida de las personas.

5. Referencias

Barrero, R. (2000). Género, Raza y estrato: Asimetrías en el sector financiero. *Nómadas*.

Bonilla, E. y. (2005). *Más allá del dilema público*. Norma.

Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría de la Administración*. Interamericana.

Chiaveto, I. (2004). *Introducción la teoría general d ela administración*. Interamericana.

Claudia, P. (2006). *LO PÚBLICO Y LO PRIVADO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL*. Sabana.

Matas, C. y. (2003). Servicio civil en america Latina. *Vasca de administración pública*, 65.

Oscar, B. (2001). *La ética en los servidores públicos*. México.

Salgado, J. (2007). Avnaces europeos en la inverstigación del desempeño laboral. *Psicología del trabajo y las organizaciones*, 5-10.

Salgado, J. y. (2008). *Selección del personal y las app*. Santiago de Compostela.