



30 de mayo de 2025

Autor: Adolfo Medrano Paucarcaja, Gerente general de Talents for development

Las organizaciones privadas de consultoría en recursos humanos y las organizaciones de todo tipo han desarrollado sistemas de selección de personal bastante interesantes, con las particularidades propias de cada organización, considerando las mejores prácticas de las grandes empresas, la experiencia obtenida en el desarrollo de los procesos y la aplicación de la inteligencia artificial para optimizar los tiempos.

Miles de datos son procesados para diseñar las diversas etapas y sus procesos que intervienen en la selección de personal, enfocados en las competencias que deben tener las personas para determinados puestos de trabajo, así como las habilidades blandas y conocimientos profesionales que son necesarios para garantizar un buen desempeño en el desarrollo de la organización. Desde ese punto de vista los

procesos de selección de personal deberían garantizarnos hasta un 95% el cumplimiento de los perfiles para cubrir con personal adecuado los puestos de trabajo.

En cuanto a la cultura de la organización, cada entidad después de un proceso de maduración ha logrado consolidar culturas definidas y sostenibles que les permiten adaptarse a los rápidos cambios que exige el entorno actual. Otras se encuentran en la fase de consolidación y las demás aun no logran generar el desarrollo de la cultura en su organización.

Las organizaciones que han logrado desarrollar culturas sostenibles en el tiempo tienen las mejores posibilidades de atraer y retener talento, lo cual les da una ventaja estratégica para la gestión organizacional en tiempos de incertidumbre.

Asimismo, las organizaciones públicas y privadas han desarrollado principios para las normas y deberes, bajo el enfoque de la ética que debe primar en el desarrollo de la sociedad en su conjunto.

En ese contexto podemos alinear la ética, los procesos de selección de personal y la cultura organizacional debido a que están estrechamente relacionados en la gestión de las organizaciones según lo siguiente:

### **1. Ética en la selección de personal.**

Un proceso de selección ético garantiza que las decisiones de contratación sean justas, transparentes y basadas en méritos. Esto implica evitar discriminación, respetar la privacidad de los candidatos y actuar con integridad en todas las etapas del proceso.

La ética en los procesos de selección de personal es clave para garantizar igualdad, inclusión, transparencia y respeto hacia los candidatos. Un reclutamiento ético implica evaluar a los postulantes con base en sus competencias y experiencia, evitando sesgos o discriminación.

Algunos principios del reclutamiento ético incluyen:

- **Transparencia:** Claridad sobre los requisitos del puesto y el proceso de selección.

- **Igualdad de oportunidades:** Todos los candidatos deben ser considerados sin importar edad, género, raza u orientación sexual.
- **Confidencialidad:** Protección de la información personal de los postulantes.
- **Integridad:** Trato respetuoso y retroalimentación honesta, independientemente del resultado.

Hoy en día, la tendencia es crear un ambiente equitativo y atractivo para ambas partes, en el marco de las leyes laborales que han evolucionado para penalizar la discriminación y promover la equidad.

Un enfoque ético en la selección de personal no solo fortalece la cultura organizacional, sino que también mejora la reputación de la empresa y la satisfacción de los empleados.

## 2. Impacto de la ética en la cultura organizacional

La ética influye en la cultura organizacional al establecer valores y principios que guían el comportamiento de los empleados. Una cultura organizacional basada en la ética fomenta la confianza, el compromiso y la productividad.

La ética juega un papel fundamental en la cultura organizacional, ya que define los valores y principios que guían el comportamiento dentro de una empresa. Una cultura organizacional basada en la ética fomenta la transparencia, la responsabilidad y el respeto, lo que impacta directamente en la productividad y el bienestar de los empleados, de acuerdo con los siguientes aspectos:

- **Toma de decisiones:** Las empresas con una cultura ética priorizan decisiones justas y responsables, evitando prácticas desleales.
- **Ambiente laboral:** Un entorno basado en la ética promueve la confianza y la colaboración entre empleados.
- **Reputación corporativa:** Las organizaciones con valores éticos sólidos generan mayor confianza entre los socios estratégicos.

- **Retención de talento:** Los empleados buscan trabajar en empresas que compartan sus valores y conocimientos, lo cual reduce la rotación de personal.
- **Gestión organizacional:** La ética en la gestión organizacional ayuda a tomar decisiones alineadas con los valores de la empresa. Esto se traduce en prácticas responsables, liderazgo ético, ambiente laboral saludable y sostenibilidad de la organización.

Cuando estos elementos se integran correctamente, las organizaciones pueden fortalecer su reputación, atraer talento comprometido, mejorar su desempeño y garantizar el éxito a largo plazo.