

Perfil de valores éticos que los reclutadores consideran necesarios a la hora de reclutar y seleccionar a un profesional en el área de Ingeniería Eléctrica

Karla Murillo Elizondo¹, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología.

12 de diciembre de 2012

RESUMEN

El propósito de esta investigación es conocer cuál es el perfil de valores éticos que los reclutadores de diferentes empresas de Costa Rica que distribuyen material eléctrico consideran necesarios a la hora de reclutar y seleccionar un profesional en el área de Ingeniería Eléctrica. Para el mismo, se diseñó una encuesta para medir la relevancia de los valores durante el proceso de escogencia del personal. Esta investigación busca conceptualizar los principales valores éticos de un profesional en esta área y los establecidos en el Código de ética del Colegio de Arquitectos e Ingenieros. Para alcanzar este objetivo, se aplicó una encuesta a sesenta y dos personas involucradas en el proceso de reclutamiento y selección de personal para conocer la percepción de cuales valores éticos consideran ellos sean pertinentes. De igual manera, se procura conocer si existe una relación entre los valores éticos que consideran los reclutadores y los que contiene el Código de Ética del Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos de Costa Rica.

Palabras claves: Valores Éticos, Perfil, Proceso de Reclutamiento y Selección.

ABSTRACT

The purpose of this research is to know which is the profile of ethical values that recruiters from different companies in Costa Rica that distributes electrical materials should considerate to be used in the process of recruiting and selecting a professional in the field of electrical engineering. For the same purpose, the survey was designed to measure if is relevant during the process. This research seeks to conceptualize the main ethical values that a professional should possess in this area and what is set in the Code of Ethics of the College of Architects and Engineers. Therefore, the survey was applied to 62 persons involved in the process of recruitment and selection to know the perception of which ethical values they consider in this process. Also, attempts to determine if there exists a relationship between the ethical values that recruiters considerate to the existing in the Code of Ethics from the College of Architects and Engineers from Costa Rica.

¹ Bachiller en Relaciones Públicas. Candidato a Licenciatura en Comportamiento Organizacional, ULACIT. Correo electrónico: karmurel@hotmail.com

Key Words: Ethical Values, Profile, Recruiting and Selecting Process.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, se presume que la ética en el campo profesional pretende regular las actividades que se realizan dentro del marco de una profesión. La ética por sí sola está relacionada con la moral y las acciones de los seres humanos para promover comportamientos deseables y que esté bajo un juicio moral y una norma que señala cómo se debería actuar dentro de una sociedad. Sin embargo, hoy existe una descentralización en las acciones de los seres humanos debido a la crisis de valores y el desconocimiento de los principios éticos que orientan estas normas sociales y los procedimientos organizacionales.

Así, en una organización, el análisis del perfil de puesto debe incluir desde las funciones, competencias, requerimientos del puesto hasta un perfil de valores éticos que debe poseer el profesional para ejercer un trabajo dentro de la empresa, ya que estas constituyen un modo de vida dentro de la organización y de los miembros que la integran, pues se basa en una remuneración, que compromete y condiciona los valores sociales y personales.

Lo ideal para una organización sería que desde el momento en que abre una plaza y antes de iniciar el proceso de reclutamiento y selección, el profesional del área de Comportamiento Organizacional, tenga a mano el perfil de puesto ya confeccionado; sin embargo, muchas veces esto no ocurre.

De acuerdo con lo expuesto, los valores identifican y reproducen actitudes y comportamientos que se van a ver reflejados en el clima organizacional de una empresa, por esta razón es importante conocer si los reclutadores, actualmente, incluyen los valores éticos durante el proceso de reclutamiento y selección del profesional por contratar en el área de Ingeniería Eléctrica.

Es importante mencionar que en el área de Ingeniería Eléctrica existe un Código de Ética escrito por el Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos de Costa Rica (CFIA) donde se estipula que si un profesional en esta área desea formar parte de este Colegio debe juramentarse y cumplir con dicho código, el cual está estrechamente ligado con los valores éticos que se deben cumplir.

Es por eso que con base en lo indicado anteriormente se plantea el siguiente problema sobre el cual se dirigirá la presente investigación:

¿Cuáles son los principales valores éticos que los reclutadores de diferentes organizaciones de Costa Rica que distribuyen materiales eléctricos tienen en cuenta para contratar a un profesional en el área de Ingeniería Eléctrica a partir de su percepción?

El tema tratado en esta investigación se justifica en la medida que busca conocer si el tema de los valores éticos es considerado a la hora de contratar a un profesional en el área de Ingeniería Eléctrica y si es aplicable en la actualidad; a la vez, identificar cuáles son los valores más importantes que un profesional en esta área debe poseer según la percepción de los reclutadores.

El mercado laboral de hoy en día se ha tornado más complejo y competitivo debido a que existen muchos otros factores relevantes para la contratación de ingenieros eléctricos; no obstante, se desea conocer qué influencia tienen los valores éticos para que un profesional de esta área sea contratado. Esto porque a diferencia del pasado, cuando los reclutadores se veían frente a un mercado de capital humano mucho más limitado, en donde la demanda era significativamente mayor que la oferta de profesionales aptos para ocupar los puestos ofrecidos, ahora, esta situación ha ido cambiando aceleradamente. Hoy en día, la demanda de talento por parte de las organizaciones se ha visto contraída ante el aumento en la oferta de profesionales de esta área y es por esto que los valores éticos que tenga un profesional puedan marcar la diferencia.

Gran cantidad de organizaciones han tenido que prepararse e inclusive reinventarse para ser más competitivas y sobresalientes en el mercado, y para esto también han tenido que mejorar su proceso de selección y reclutamiento, ya que el capital humano es esencial para que una organización surja y crezca dentro del mercado. Sin embargo, para que esto sea posible se debe tener o crear con anterioridad el perfil de puesto y este ser muy claro y conciso con lo que se desea contratar, así facilitará el proceso y se seleccionará con más exactitud lo que la empresa requiere.

Por tanto, el objetivo principal de la investigación es determinar cuáles valores éticos debe poseer un profesional de Ingeniería Eléctrica a criterio de los reclutadores de diferentes organizaciones en Costa Rica que distribuyen materiales eléctricos.

Para poder desarrollar dicha investigación, se han determinado los siguientes objetivos específicos:

- Conceptualizar los principales valores éticos que debe poseer un profesional de ingeniería Eléctrica y los establecidos en el Código de ética del Colegio de Arquitectos e Ingenieros.
- Conocer cuáles son los principales valores éticos que en la actualidad los reclutadores toman en consideración a la hora de seleccionar y reclutar un profesional en el área de Ingeniería Eléctrica.

- Realizar un análisis comparativo entre los principales valores éticos considerados por los reclutadores en el momento de seleccionar y reclutar a los ingenieros eléctricos con los establecidos en el Colegio de Arquitectos e Ingenieros.

Es importante indicar que lo que se pretende plasmar a través de la presente investigación no responde solo al momento o a una situación coyuntural que se está dando en la actualidad, sino a un fenómeno que ha sido importante durante mucho tiempo en el proceso de reclutamiento y selección de personal. Las organizaciones han trabajado considerando los valores éticos desde hace muchos de años, con sus respectivas variantes y su evolución.

ANTECEDENTES

Resulta oportuno conocer cuáles valores éticos posee un profesional del área de Ingeniería Eléctrica a la hora de ser contratado por una organización ya que actualmente se cuenta en el país con un nuevo decreto ejecutivo № 36979- MEIC que es el “Reglamento de Oficialización del Código Eléctrico de Costa Rica para la Seguridad de la Vida y la Propiedad” el cual fue publicado en la Gaceta el 15 de febrero de 2012. Esto debido al incremento en el país del número de incendios en edificaciones provocados por problemas eléctricos y siendo estos los de mayor riesgo para la vida humana. Se hace indispensable la necesidad de regular y supervisar de manera adecuada el cumplimiento de estándares para el diseño e instalación de sistemas eléctricos en edificaciones.

Así, el propósito de este decreto es salvaguardar a las personas y edificaciones de los riesgos que se derivan de una inadecuada instalación eléctrica o del uso de materiales y equipos para el uso de la electricidad. El alcance de esta nueva ley es para toda instalación eléctrica nueva, ampliación y remodelación de una instalación eléctrica.

Por las razones expuestas es importante identificar los valores éticos de un profesional de Ingeniería Eléctrica pues debe cumplir a cabalidad con ciertos valores para poner en práctica estas leyes, máxime, conociendo los antecedentes de corrupción que se dan en nuestro país. La aplicación del código es de acatamiento obligatorio para todos los profesionales y técnicos calificados con competencia para diseñar, instalar, renovar, modificar, supervisar, aprobar y revisar todos los sistemas eléctricos, según corresponda en las infraestructuras de este Código y de llegarse a comprobar la falsedad de la declaración, debido a que la información suministrada no corresponde con lo declarado, el profesional se expone a las sanciones que eventualmente le podría dictar el CFIA de conformidad con el Código de Ética, sin perjuicio de otras sanciones aplicables para tal efecto de acuerdo con el ordenamiento jurídico. Así, cuando se haga una inspección en que se compruebe un

alto riesgo o exista un peligro inminente para la vida y la seguridad de las personas, el CFIA solicitará a la compañía de distribución eléctrica correspondiente, la desconexión del servicio, además, deberá notificar al propietario del inmueble a fin que este último tome las acciones que correspondan.

El CFIA posee un Código de Ética donde los miembros que son incorporados están al servicio de la sociedad; por consiguiente, tienen la obligación de contribuir al bienestar humano, dando importancia primordial a la seguridad y a la adecuada utilización de los recursos en el desempeño de sus tareas. Los miembros incorporados al CFIA de Costa Rica deben promover y defender la integridad, el honor y la dignidad de su profesión. Deben ser honestos e imparciales y servir con fidelidad al público, a sus empleadores y a sus clientes; deben esforzarse por incrementar el prestigio, la calidad e idoneidad de la ingeniería y deben apoyar a sus instituciones profesionales y académicas.

MARCO TEÓRICO

El ser humano siempre se ha guiado por una serie de valores morales y éticos que han estado inmersos en su desarrollo, a medida que el ser humano crece, va tomando estos valores en su vida y los hace parte de él, inclusive, su comportamiento los refleja, algunos con más presencia que otros y este actuar nos define como personas en la sociedad.

Estos valores van formando una especie de cadena, nuestro actuar en la sociedad, en la familia y, por supuesto, en las organizaciones. Sin embargo, muchos de estos valores se adquieren en la niñez, o bien, durante el desarrollo de nuestra vida. Muchos de los valores son conceptualizados como valores éticos, estos son los que utilizamos principalmente para actuar de una manera aceptable en las organizaciones, lugar donde le vamos a dar énfasis a este marco teórico, donde los valores éticos influyen para que sea un profesional contratado en una organización.

Entonces surge, necesariamente un cuestionamiento: ¿Qué valores éticos consideran los reclutadores que un profesional del área en Ingeniería Eléctrica debe tener?

Para responder a esa interrogante se debe tener claro una serie de conceptos. Así que se define, en primer lugar el término ética.

La ética es considerada una de las ramas más importantes de la Filosofía. Está ligada estrechamente con algunos conceptos de la moral la cual es considerada como valores, cultura, y se destaca al momento de tomar decisiones porque “tiene que ver con el proceder de los hombres en relación a su conciencia y responsabilidad” (Gurría, 1996, p.37), además de su comportamiento.

La ética es una norma que busca regular las acciones de los seres humanos, así como también regular los deberes que deben ser cumplidos. La ética establece principios que orientan y regulan la moral en cada lugar y época determinada.

Para englobar todo lo anterior, Orme y Ashton (2002) concluyen que “la ética debe estar basada en estructuras, políticas, códigos o en un entendimiento general de las reglas. Aunque igualmente, es necesario contar con individuos que puedan diferenciar entre lo que está bien y mal, que sean capaces de tomar decisiones y que sean lo suficientemente firmes para apegarse a ellas”.

Por lo anterior es importante relacionar los valores y la ética, principalmente, porque los valores conducen a tener un comportamiento aceptado por la sociedad y por lo general, ese comportamiento influye en el actuar con ética. Esto se ve reflejado no solo en la manera de actuar, sino además, en las decisiones que se tomen, para poder relacionarse con otras personas con intereses comunes. Las personas van creando este tipo de vínculos para poder relacionarse, y además, van agregando valores a lo largo de la vida y los utilizan dependiendo de la situación en las que se encuentren. Es decir, en una situación social en donde los valores tienden a contradecirse entre sí, la persona debe ser capaz de decidir en ese momento a qué valor darle mayor prioridad, de esta manera: “Cuando los valores se combinan, forman sistemas de valores que se vuelven principios que guían a una persona en la evaluación de la toma de decisiones ética o en casos específicos del comportamiento” (Fox, 2000).

Resumiendo, “los valores tienen aspectos de conocimiento, afectivos y direccionales que cuando se integran, crean juicios, preferencias y elecciones” (Fritzsche, 1995). Así, para poder crear una cultura basada en valores, se ocupa elaborar estrategias que permitan el desarrollo humano y organizacional, ya que son el punto clave de la resolución de dilemas éticos y son factores esenciales al momento de tomar cualquier decisión.

La ética profesional forma una pequeña parte de un complejo de disciplinas que la sociedad civilizada ha impuesto por ella misma mediante leyes, costumbres, estándares morales, normas sociales de diversas formas, enfocadas de muchas maneras. Esta puede ser vista como una mezcla de conceptos morales y prácticos, con un poco de advertencia a una conducta ideal designada para recordar una acción correcta sobre los miembros de una profesión determinada, todas reducidas a reglas o normas, las cuales son establecidas para ser exigidas en alguna medida, al menos mediante acciones disciplinarias.

Para alcanzar lo sugerido, es muy importante apoyarse en los valores, los cuales pueden ser estudiados desde cualquiera de las ciencias del comportamiento: la sociología, la psicología, la ética, el derecho, entre otros. Pero ya analizados desde una perspectiva histórica, los valores representan las normas ideales de comportamiento sobre las que descansa el clima organizacional como un modo de vida integral.

Si se observan los valores en la vida cotidiana de los seres humanos en lo que se refiere al estilo de vida, personalidad, comportamiento en el ámbito social y laboral, estos han surgido de diferentes decisiones, tendencias y enfoques. Es por esto que a continuación se presentan algunos de los autores más destacados en el área del conocimiento con diferentes apreciaciones y significados para el concepto de valor, así como la clasificación de los mismos.

Dentro de la apreciación filosófica, Tünnermanch, C. (1999, p.3) define el siguiente concepto de valor:

Los valores como las creencias seleccionadas e incorporadas a la conducta los cuales dan direccionalidad a la vida del hombre. Son por lo tanto, elementos que conforman un sistema claro de valores, los cuales permiten hacer elecciones entre varias alternativas en un momento dado, así como resolver conflictos entre más modos de conducta. Un sistema claro de valores le produce a la persona bienestar, pues le hace más fácil tomar decisiones y elegir su camino. Por el contrario, si el sistema de valores es indefinido produce conflictos y malestar o angustia al momento de tomar una determinada decisión.

Desde la perspectiva de Sherman y Bohlander (1994) los valores “son como un concepto básico y creencias que definen el éxito en términos concretos para los empleados de un organización, los cuales se transforman en la filosofía de vida y profesional del ser humano”.

Shein (1998) conceptualiza los valores adoptados refiriéndose a “/.../ los motivos esgrimidos por la organización para explicar la forma en que se hacen las cosas” así mismo, Stoner y Freeman (2000) complementa explicando que “un valor es algo que valía la pena o la razón para hacer lo que se hace en las instituciones educativas”.

García y Dolan (1997) definen “los valores como la palabra que tiene un especial potencial para dar sentido y encauzar los esfuerzos humanos a nivel organizacional”. También significa que es el eje alrededor del cual giran los movimientos principales como un estándar de principio o calidad se considera substancialmente válido o deseable.

Con esto podemos recalcar que los valores son muchas veces los que dan soporte a una sociedad y por ende, a las organizaciones, ya que son estos los que rigen a los individuos y miembros que las componen. Y tanto los valores individuales profesionales como los sociales son de interés para este estudio, ya que se tienen en cuenta cuales son los valores que perciben los reclutadores como los más importantes a la hora de contratar un profesional en esta área.

Por su parte Hall (1995) expresa que “los valores son los objetos, ideas o creencias apreciadas y que inciden en la forma de mirar las cosas y se sustentan en la valorización de la bondad de la jerarquía del objeto, en el cual se observan formas de lo bueno, tales como: lo vital, ético, agradable y útil”.

Según los autores mencionados, centran su opinión en considerar los valores como creencias, sentimientos y normas que respaldan el comportamiento de los individuos ya sea en una sociedad o en una organización, considerando toda la parte ética, la moral, y lo social en la práctica. Esto permite observar unidad de significado, criterio o conceptos diversos acerca de los valores, lo cual es de gran importancia como referente a lo teórico-conceptual.

Existen varios tipos de valores en los individuos según Gamargo y Rojas (1998) y estos son:

Valores individuales: se refieren al respecto, dignidad, lealtad, moralidad, entre otros, los cuales conducen a la existencia de un ambiente favorable para el trabajo donde se distinguen los individuos.

Valores Profesionales: En el ejercicio de la profesión, sea o no titulado el individuo, se requiere que éste tenga una buena interrelación con los demás, demuestre la calidad en el trabajo y responsabilidad en la organización.

Valores Organizacionales/Laborales: En la relación laboral se observan los individuales, sociales y profesionales. La valoración del trabajo comienza con la estima de su función en la organización, con su responsabilidad, perseverancia y dedicación a la labor ejercida en el trabajo. El trabajo está en función del ser humano y puede atentar o ir en detrimento de quien genera la riqueza con su dedicación y esfuerzo bajo las normas de comportamiento, con la finalidad de lograr productividad.

Los valores individuales cuando son consistentes se llevan como una norma que caracteriza; orienta la vida del hombre, lo cual según Rockeach (1973), citado por Robbins (2002), son convicciones existenciales perpetuadas por el tiempo en la conducta del hombre.

Los valores en las organizaciones son los que identifican y refuerzan el comportamiento mediante propuestas que permiten desarrollarlo con base en los objetivos de la empresa. Por ello, las organizaciones deben definir los valores que desean regir en el grupo de colaboradores, pues esto es lo que permite a todos los miembros orientar su comportamiento y valores individuales con la empresa para lograr un clima laboral exitoso y acorde con los objetivos de la empresa.

Basándose en los planteamientos anteriores se puede afirmar que los valores identifican actitudes y concepciones evidenciadas en los cimientos del clima de una organización.

Los valores en las empresas según Siliceo, p.50 (1999):

Proviene de la globalización en la relación con las localidades, lo cual lleva a una responsabilidad de las personas y de las comunidades, culturas tradicionales y clima organizacional, a la inevitable necesidad de trascender sus fines específicos y de alinear su propia misión en relación con el destino global, donde a la producción material o espiritual, individual o social, se le suma un valor como contribución directa a la sustentabilidad del destino común y globalizado, y producir un código de valores y una normativa ética.

Los valores en las organizaciones son importantes porque crean una identidad, lo cual lleva a que los miembros de la misma se responsabilicen para que cumplan los valores y de esta manera los mismos vayan generando un comportamiento según la organización lo desea. Y se crea un clima organizacional agradable. Es por esto que también el autor Siliceo (1999) refiere que un código de valores permite a los individuos:

1. Ser aceptados y reconocidos como un buen miembro de la comunidad por parte de los demás, esto le permite gozar de la protección de los derechos del grupo.
2. Saberse apreciados por los demás e integrados en las normas y valores que rigen la vida organizacional, produce, en general, la autosatisfacción.
3. Contribuir activamente en la obtención de los fines colectivos, los cuales, en principio, se alcanzan mediante un grado suficiente de integración de las acciones, los valores y las normas vigentes, en las organizaciones.

Desde esta perspectiva, los miembros de una organización deben tener en cuenta estas consideraciones para construir una nueva forma de ver el mundo, la sociedad y ampliar el pensamiento, para así ajustarse a la cultura organizacional establecida en la empresa. Así en el proceso de reclutamiento y selección, los valores que el candidato refleje deben estar acorde con los de la organización; así se obtiene que los valores y la forma de actuar sean parte de la cultura organizacional, donde Robbins (2002, p.551) lo refiere como “a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás.” El autor aclara que este sistema de significado compartido es, un examen más cercano, un conjunto de características claves que la organización valora, y estas características son:

1. Innovación y aceptación del riesgo. Grado en que se estimula a los empleados para que sean innovadores y corran riesgos.
2. Atención al detalle. Grado en que se espera que los empleados muestren precisión, análisis y atención por los detalles.

3. Orientación a los resultados. Grado en que la administración se centra en los resultados o eventos, en lugar de técnicas y procesos usados para lograrlos.
4. Orientación a la gente. Grado en que las decisiones de la dirección toman en cuenta el efecto de los resultados sobre las personas de la organización.
5. Orientación a los equipos. Grado en que las actividades del trabajo están organizadas por equipos en lugar de individuos.
6. Agresividad. Grado en que las personas son agresivas y competitivas en lugar de buscar lo fácil.
7. Estabilidad. Grado en que las actividades organizacionales hacen énfasis en mantener el *status quo* en contraste con el crecimiento.

Todo esto se traslada al inicio en donde para tener un clima organizacional agradable, se tiene que comenzar por tener un buen proceso de reclutamiento y selección donde una parte esencial es la entrevista con el candidato.

Según Dessler, 2001 las entrevistas para el empleo también se clasifican según sus propósitos. Por tanto, una entrevista de selección es un tipo de entrevista diseñada para predecir el desempeño en el futuro trabajo. Existen varios tipos de entrevistas:

- Entrevista bajo presión: es en la que una serie de preguntas, normalmente rudas, provocan que el solicitante se sienta incómodo. Esta técnica sirve para identificar a los solicitantes hipersensibles, y a los que toleran poca o mucha presión.
- Entrevista de evaluación: Charla sostenida después de una evaluación del desempeño, en la cual el supervisor y el empleado analizan la clasificación de empleado y las medidas que podrían remediar las cosas.
- Entrevista situacional: una serie de preguntas relacionadas con el puesto, que se concentra en la forma en que se comportaría el candidato en una situación dada.
- Entrevista relacionada con el puesto: una serie de preguntas relacionadas con el puesto que se concentran en las conductas del pasado, importantes por su relación con el trabajo.
- Entrevista secuencial estructurada: en la que varias personas entrevistan al solicitante, en secuencia, y después cada uno de ellos califica al solicitante usando una forma estándar.

METODOLOGIA

El enfoque de la presente investigación es de tipo descriptiva, por cuanto permite conocer, analizar y determinar cuáles valores éticos debe poseer un profesional de Ingeniería Eléctrica a criterio de los reclutadores de diferentes organizaciones en Costa Rica.

Así mismo, es de índole cualitativa dado que la recolección de los datos tiene la intención de descubrir por medio de percepciones y experiencias personales de los encuestados cuáles consideran ellos que son los valores éticos más importantes que un profesional de dicha formación debe tener para desempeñarse adecuadamente con lo que rige el CFIA de Costa Rica y con los valores establecidos por la organización.

Para esto se utilizó el método de recolección de datos a través de encuestas a una muestra de al menos sesenta profesionales que cuentan con algún grado de formación o tiene algún tipo de conocimiento en el proceso de reclutamiento y selección de diferentes empresas de Costa Rica que están inmersas en el segmento eléctrico. Dentro de los encuestados se encuentran reclutadores, gerentes de recursos humanos, gerentes de áreas, ingenieros eléctricos donde todos, de alguna manera, participan en este proceso dentro de la organización donde laboran.

La encuesta consta de catorce preguntas que indagan qué importancia tienen los valores éticos en el proceso de reclutamiento y selección, y si estos influyen a la hora de tomar la decisión de contratar a un profesional de esta área (ver anexo #1). Además de elegir, dentro de una lista, los valores tanto morales y éticos de mayor a menor importancia. Fue relevante conocer además, que si las organizaciones donde laboran contaban con herramientas como un manual de reclutamiento y selección, y también si se apoyaban en un perfil de puesto previamente establecido.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

La conceptualización de los valores éticos anteriormente mencionados permitió desarrollar el primer objetivo específico. Ahora bien, en esta sección se desarrollará el segundo objetivo específico de la investigación que consiste en determinar – bajo la perspectiva del encuestado – cuáles son los principales valores éticos que en la actualidad los reclutadores toman en consideración a la hora de seleccionar y reclutar un profesional en el área de Ingeniería Eléctrica.

Para ello se incluye el análisis y datos de las catorce preguntas con sus respectivas tablas y gráficos que se muestran a continuación:

1-Importancia de los valores éticos dentro de un proceso de reclutamiento y selección de personal a la hora de contratar a un profesional en el área de Ingeniería Eléctrica según el valor asignado por 62 encuestados.

Tabla No.1

		Porcentaje	Respuestas totales
Muy importante		83,87%	52
Importante		16,13%	10
Poco importante		0%	0
Nada importante		0%	0
Total Respondientes			62
Filtros aplicados			0

Fuente: elaboración propia.

Gráfico No.1



Fuente: Elaboración propia de encuestas realizadas a 62 funcionarios de diferentes empresas de Costa Rica del sector eléctrico.

En la Tabla y el Gráfico No.1 se muestra que tan importantes son considerados los valores éticos en el proceso de reclutamiento y selección a la hora de contratar un ingeniero eléctrico. Un 83,87%, con 52 respuestas totales es muy importante y con un 16,13% con un total de 10 respuestas es importante. Por lo que la importancia de los valores éticos es sumamente alta en el proceso de reclutamiento y selección, ya que ningún encuestado afirmó que fuera poco importante o nada importante.

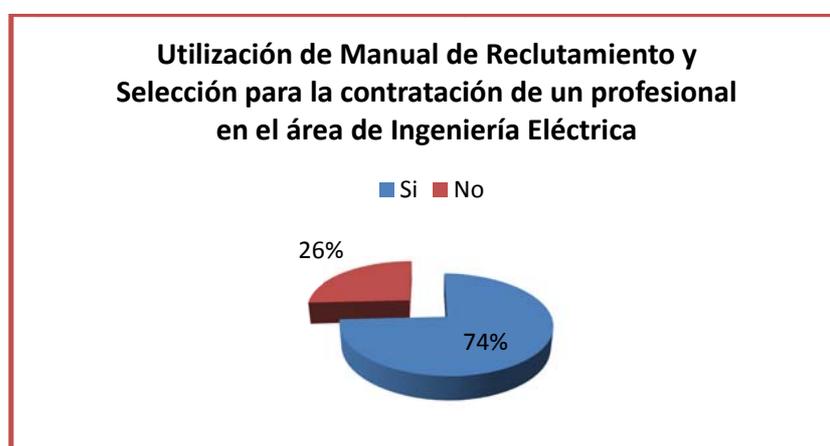
2- Conocer si en las empresas utilizan un manual de reclutamiento y selección a la hora de contratar a un ingeniero eléctrico.

Tabla No.2

		Porcentaje	Respuestas totales
Sí		74,19%	46
No		25,81%	16
Total Respondientes			62
Filtros aplicados			0

Fuente: elaboración propia.

Gráfico No.2

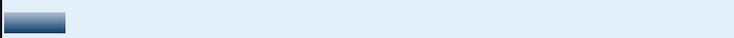


Fuente: Elaboración propia de encuestas realizadas a 62 funcionarios de diferentes empresas de Costa Rica del sector eléctrico.

Tal y como se puede observar en la Tabla y Gráfico No.2, la mayoría de los reclutadores encuestados con un total de 74.19% con 46 respuestas totales, poseen en su organización un manual de reclutamiento y selección de personal, cabe señalar que la mayoría de los encuestados son personas que laboran en empresas transnacionales, por lo que es más habitual que cuenten con este tipo de herramientas. Y un 25,81% con un total de 16 respuestas totales no poseen el manual.

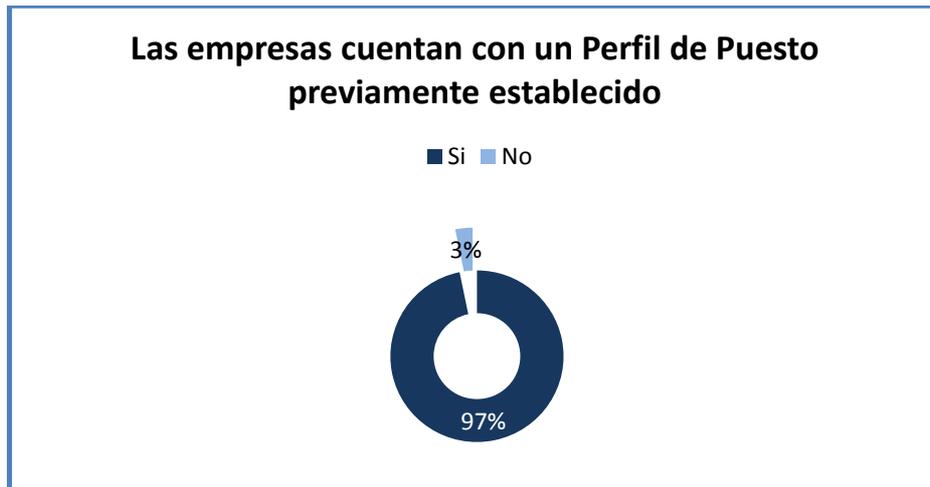
3-Conocer si las empresas poseen un perfil de puesto previamente establecido a la hora de seleccionar y reclutar personal.

Tabla No.3

		Porcentaje	Respuestas totales
Si		96,77%	60
No		3,23%	2
Total Respondientes			62
Filtros aplicados			0

Fuente: elaboración propia.

Gráfico No.3



Fuente: Elaboración propia de encuestas realizadas a 62 funcionarios de diferentes empresas de Costa Rica del sector eléctrico.

En la Tabla y Gráfico No. 3 se puede observar que la mayoría de organizaciones consultadas por medio de los encuestados posee un perfil de puesto previamente establecido a la hora de seleccionar y reclutar un profesional en el área de Ingeniería Eléctrica con 96,77% de 60 respuestas totales. Solamente un 3,23% con un total de 2 respuestas no cuentan con este tipo de herramienta.

4. Se realiza una estimación de los valores éticos del entrevistado respecto de los valores que requiere la compañía. ¿Cómo lo miden?

Tabla No.4

		Porcentaje	Respuestas totales
Sí		82,26%	51
No		17,74%	11
Total Respondientes			62
Filtros aplicados			0

Fuente: elaboración propia.

Gráfico No.4



Fuente: Elaboración propia de encuestas realizadas a 62 funcionarios de diferentes empresas de Costa Rica del sector eléctrico.

La información que proyecta la Tabla y el Gráfico No. 4 sobre si los reclutadores realizan una estimación de los valores éticos del entrevistado con respecto a los valores que requiere la empresa, se puede observar por los resultados que sí existe ya que un 82,26% con un total de 51 respuestas dicen que sí. Y un 17,74 con un total de 11 respuestas que no. Las 4 principales respuestas que brindaron los encuestados respecto de la forma que realizan la estimación fueron:

1. Entrevista por competencias.
2. Situaciones vividas en trabajos anteriores.
3. Preguntas claves con ejemplos.
4. Test.

Todas las anteriores muestran que los reclutadores cuentan con entrevistas estructuradas con el fin de conocer si existe una relación de los valores del entrevistado con los de la organización.

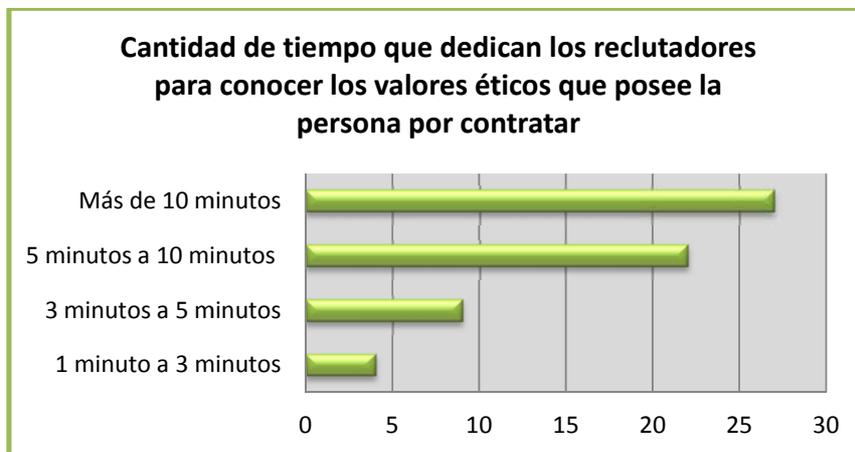
5. Cantidad de tiempo dedicado durante la entrevista para conocer los valores éticos que posee la persona por contratar.

Tabla No.5

		Porcentaje	Respuestas totales
1 minuto a 3 minutos		6,45%	4
3 minutos a 5 minutos		14,52%	9
5 minutos a 10 minutos		35,48%	22
Más de 10 minutos		43,55%	27
Total Respondientes			62
Filtros aplicados			0

Fuente: elaboración propia.

Gráfico No.5



Fuente: Elaboración propia de encuestas realizadas a 62 funcionarios de diferentes empresas de Costa Rica del sector eléctrico.

Con respecto a esta pregunta, tal y como se puede observar en la Tabla y Gráfico No.5, la mayoría de los reclutadores dedican más de 10 minutos para conocer los valores éticos que posee el ingeniero por contratar esto con un 43,55% con un total de 27 respuestas totales, seguidamente un 35,48% con un total de 22 respuestas que indican que dedican de

5 a 10 minutos de tiempo. Y solamente un 6,45% con 4 respuestas totales dedican de 1 a 3 minutos.

Con esto se puede reafirmar, como en la pregunta anterior, que los reclutadores cuentan con entrevistas ya estructuradas y ponen énfasis en conocer los valores éticos que posee la persona por contratar.

6. Se desea conocer, de una serie de opciones, los valores morales más importantes que un profesional debe poseer para ejercer su profesión.

Tabla No.6

	1	2	3	4	5	Media
Integridad: operar con altos valores morales de la sociedad y de la empresa en todas sus acciones para fortalecer la confianza y seguridad.	11,29% (7)	9,68% (6)	12,9% (8)	8,06% (5)	58,06% (36)	3,92
Responsabilidad: es una obligación, ya sea moral o incluso legal de cumplir con lo que se ha comprometido.	3,23% (2)	17,74% (11)	30,65% (19)	37,1% (23)	11,29% (7)	3,35
Honestidad: Es aquella cualidad humana por la que la persona se determina a elegir actuar siempre con base en la verdad y en la auténtica justicia.	3,23% (2)	8,06% (5)	25,81% (16)	38,71% (24)	24,19% (15)	3,73
Respeto: implica marcar los límites de las posibilidades de hacer o no hacer de cada uno y donde comienzan las posibilidades de acción con los demás.	8,06% (5)	45,16% (28)	27,42% (17)	16,13% (10)	3,23% (2)	2,61
Solidaridad: es el valor que tiene la característica de la sociabilidad que inclina al hombre a sentirse unido con sus semejantes y a la cooperación con ellos	72,58% (45)	17,74% (11)	3,23% (2)	1,61% (1)	4,84% (3)	1,48
Total Respondientes						62
Filtros aplicados						0

Fuente: elaboración propia.

Gráfico No.6



Fuente: Elaboración propia de encuestas realizadas a 62 funcionarios de diferentes empresas de Costa Rica del sector eléctrico.

Con respecto a la información presentada en la Tabla y Gráfico No.6, se puede observar que los encuestados consideran como el valor de la *integridad* como el más importante con una valoración de 3,92 de 5 puntos posibles, seguido de la *honestidad* con 3,73, la *responsabilidad* con 3,35, el *respeto* con 2,61. Y el menos importante, la *solidaridad* con 1,48. A pesar de que se dio 5 opciones para escoger lo que se pretendía era una calificación de manera descendente para conocer cual era el más y el menos importante, se presentó una calificación más acorde con lo que una organización requiere y no a otro tipo de identidad, ya que por lo general se busca que todos los funcionarios de una organización sean íntegros.

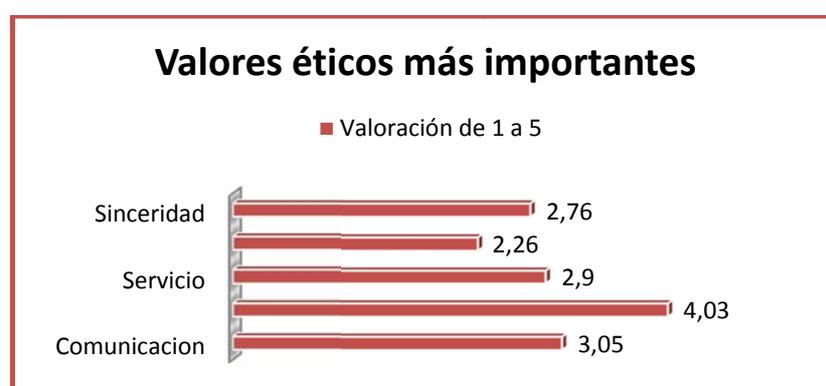
7. Se desea conocer el nivel de importancia de los valores éticos que se presentan a continuación.

Tabla No.7

	1	2	3	4	5	Media Aritmética
Comunicación: nos ayuda a intercambiar ideas, pensamientos y sentimientos de forma efectiva, en un ambiente de cordialidad y de buenas relaciones.	19,35% (12)	22,58% (14)	19,35% (12)	11,29% (7)	27,42% (17)	3,05
Lealtad: implica un compromiso de nuestra parte con algo que nos hemos involucrado	1,61% (1)	11,29% (7)	14,52% (9)	27,42% (17)	45,16% (28)	4,03
Servicio: es una actitud permanente de colaboración con los demás en el ámbito laboral.	11,29% (7)	19,35% (12)	43,55% (27)	19,35% (12)	6,45% (4)	2,9
Puntualidad: el valor que se construye por el esfuerzo de estar a tiempo en el lugar solicitado.	40,32% (25)	25,81% (16)	8,06% (5)	19,35% (12)	6,45% (4)	2,26
Sinceridad: caracteriza a las personas por su actitud congruente, que mantienen en todo momento, basada en la veracidad de sus palabras y acciones.	27,42% (17)	20,97% (13)	14,52% (9)	22,58% (14)	14,52% (9)	2,76
Total Respondientes						62
Filtros aplicados						0

Fuente: elaboración propia.

Gráfico No.7



Fuente: Elaboración propia de encuestas realizadas a 62 funcionarios de diferentes empresas de Costa Rica del sector eléctrico.

Como se puede observar en la Tabla y Gráfico No.7, el valor ético más importante percibido por los encuestados fue la *lealtad* con una puntuación bastante alta de 4,03 de 5 puntos, seguido por la *comunicación* un valor que es de suma importancia para las organizaciones con 3,05, seguido del *servicio* con 2,9, *sinceridad* con 2,76 y el menos importante, la *puntualidad* con 2,26 de 5 puntos. Es importante estudiar más detenidamente las implicaciones de la importancia de estos valores, ya que como se mencionó anteriormente la lealtad es el valor ético más alto, pero la sinceridad está por debajo de los 3 más importantes, entonces se denota que esta combinación puede ser interesante de investigar.

8. Se pretende conocer las competencias más importantes que consideran los reclutadores a la hora de contratar a un profesional de Ingeniería Eléctrica.

	1	2	3	4	5	6	Respuestas totales
Título académico	11,29% (7)	9,68% (6)	12,9% (8)	20,97% (13)	24,19% (15)	20,97% (13)	62
Experiencia	1,61% (1)	3,23% (2)	1,61% (1)	11,29% (7)	30,65% (19)	51,61% (32)	62
Relaciones Interpersonales	11,29% (7)	14,52% (9)	37,1% (23)	25,81% (16)	9,68% (6)	1,61% (1)	62
Valores éticos	1,61% (1)	6,45% (4)	19,35% (12)	27,42% (17)	24,19% (15)	20,97% (13)	62
Facilidad de palabra	51,61% (32)	30,65% (19)	8,06% (5)	6,45% (4)	3,23% (2)	0% (0)	62
Comunicación asertiva	22,58% (14)	35,48% (22)	20,97% (13)	8,06% (5)	8,06% (5)	4,84% (3)	62
Total Respondientes							62
Filtros aplicados							0

Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar en la tabla No.9 los reclutadores escogieron en orden de importancia: experiencia, seguido del título académico con una misma puntuación de los valores éticos, por lo que la competencia de los valores éticos se puede decir que está en el segundo lugar más importante. Luego las relaciones interpersonales y por último la facilidad de palabra.

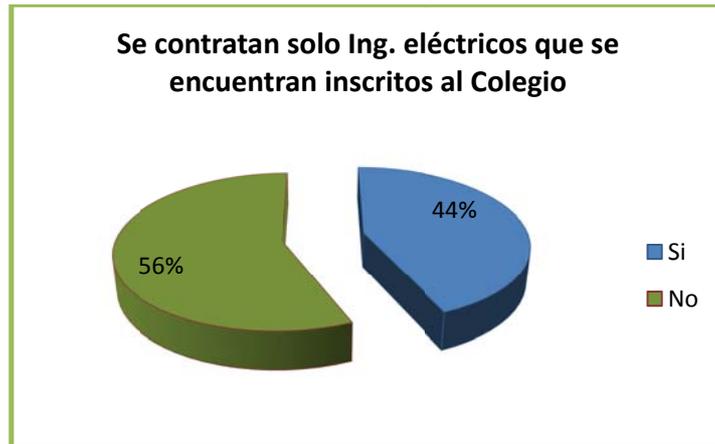
9. Se pretende conocer si en las organizaciones sólo contratan ingenieros eléctricos que se encuentren inscritos al Colegio de Arquitectos e Ingenieros.

Tabla No.9

	Porcentaje	Respuestas totales
Sí	43,55%	27
No	56,45%	35
Total Respondientes		62

Fuente: elaboración propia.

Gráfico No.9



Fuente: Elaboración propia de encuestas realizadas a 62 funcionarios de diferentes empresas de Costa Rica del sector eléctrico.

En la Tabla y Gráfico No.9, se puede observar que la mayoría de las organizaciones de Costa Rica no contratan Ingenieros Eléctricos que se encuentren inscritos al Colegio de Arquitectos e Ingenieros con un 56,47% con 35 respuestas totales. Sin embargo, la brecha con los que sí los contratan es muy corta ya que es 43,55% con un total de 27 respuestas.

10. Conoce usted los valores éticos que tiene el Colegio de Arquitectos e Ingenieros para que un profesional pueda estar inscrito a este.

Tabla No.10

		Porcentaje	Respuestas totales
Si		38,71%	24
No		61,29%	38
Total Respondientes			62
Filtros aplicados			0

Fuente: elaboración propia.

Gráfico No.10



Fuente: Elaboración propia de encuestas realizadas a 62 funcionarios de diferentes empresas de Costa Rica del sector eléctrico.

Con respecto a esta pregunta, tal y como se puede observar en la Tabla y Gráfico No.10, se puede observar que un 61,29% con un total de 38 respuestas de los encuestados no conocen el Código de Ética que posee el Colegio de Arquitectos e Ingenieros y por ende no conocen los valores éticos que este menciona. Sin embargo, el 38,71% con un total de 24 respuestas sí, que es un valor bastante alto para este segmento.

11. Influencia que tienen los valores éticos a la hora de contratar a un candidato después del proceso de reclutamiento y selección.

Tabla No.11

		Porcentaje	Respuestas totales
Mucha influencia		87,1%	54
Poca influencia		12,9%	8
No influye en la contratación del candidato.		0%	0
Total Respondientes			62
Filtros aplicados			0

Fuente: elaboración propia.

Gráfico No.11



Fuente: Elaboración propia de encuestas realizadas a 62 funcionarios de diferentes empresas de Costa Rica del sector eléctrico.

La Tabla y el Gráfico No.11 muestran que la influencia que tienen los valores éticos a la hora de contratar a un ingeniero eléctrico es de un 87, 1% con 54 respuestas totales. Un 12,9% con un total de 8 respuestas consideran que los valores éticos influyen poco a la hora de contratar a un profesional de esta área. Y ningún encuestado opinó que los valores éticos no influyen en la contratación del profesional

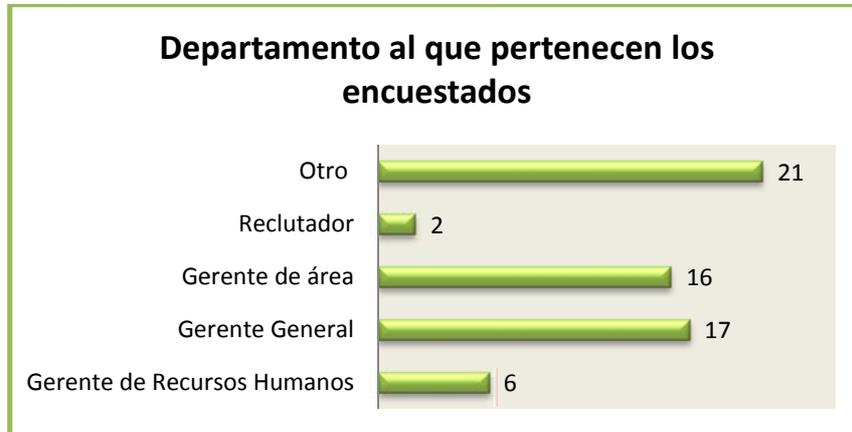
12. A cuál departamento pertenece usted dentro de la compañía:

Tabla No.12

		Porcentaje	Respuestas totales
Gerente de Recursos Humanos		9,68%	6
Gerente General		27,42%	17
Gerente de área		25,81%	16
Reclutador		3,23%	2
Otro (por favor, especifique)		33,87%	21
Total Respondientes			62
Filtros aplicados			0

Fuente: elaboración propia.

Gráfico No.12

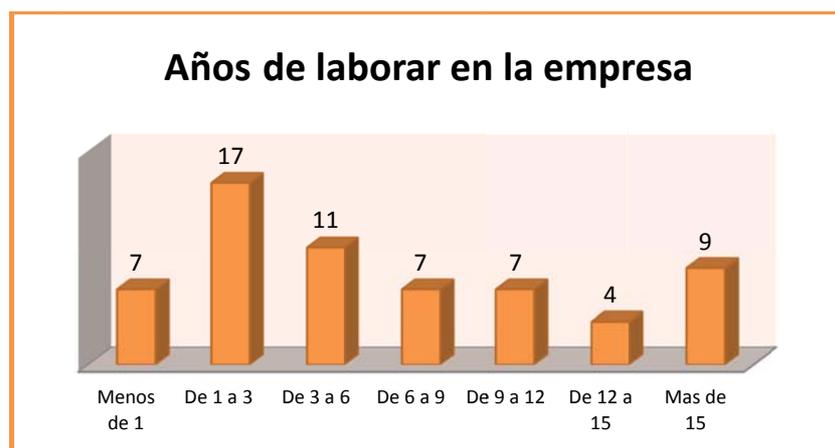


Fuente: Elaboración propia de encuestas realizadas a 62 funcionarios de diferentes empresas de Costa Rica del sector eléctrico.

Con respecto a esta pregunta, tal y como se puede observar en la Tabla y Gráfico No.10 la mayoría de los encuestados son de otro departamento, con 21 respuestas totales, estos otros departamentos comprenden Ingenieros eléctricos, Gerentes de ventas, Gerente de Proyectos, quienes también forman parte importante del Proceso de Reclutamiento y Selección. Seguido por Gerente Generales, que estas personas conocen y muchas veces participan es este tipo de procesos.

13. Tiempo de laborar en la empresa

Gráfico No.13



Fuente: Elaboración propia de encuestas realizadas a 62 funcionarios de diferentes empresas de Costa Rica del sector eléctrico.

Como se observa en el Gráfico No.13 la mayoría de los encuestados tienen de 1 a 6 años de laborar en la empresa sumando un total de 35 encuestados, aun así los 27 restantes tienen más de 6 años de laborar para la empresa, aunque la brecha es muy corta entre estos se puede recalcar que los encuestados conocen bien a las empresas donde laboran ya que solamente 7 encuestados tienen menos de 1 año de pertenecer a las mismas.

14. Años de experiencia en el proceso de reclutamiento y selección de personal.

Gráfico No.14



Fuente: Elaboración propia de encuestas realizadas a 62 funcionarios de diferentes empresas de Costa Rica del sector eléctrico.

Como se observa en el Gráfico No.14, la mayoría de los encuestados, en este caso, 13 tienen de 9 a 12 años de participar en el proceso de reclutamiento y selección, seguido de 9 encuestados en las categorías de más de 15 años, de 1 a 3 y de 3 a 6 años. Por lo que se puede rescatar que todos los encuestados tienen un buen conocimiento en el proceso. Por lo que le da mayor validez a la encuesta.

ANÁLISIS

A revisar el Código de Ética del CFIA de Costa Rica se mencionan seis principales valores éticos y morales con los que un ingeniero o arquitecto debe contar al menos para estar inscritos. Estos son, con su respectiva característica de relación:

- Servicio: a lo que se refiere según la percepción del CFIA es al servicio que un profesional inscrito a este colegio tiene que dar a la sociedad, por consiguiente, tiene la obligación de contribuir con el bienestar humano.
- Seguridad: lo relacionan a la adecuada utilización de los recursos en el desempeño de sus tareas profesionales.
- Integridad: lo refieren al promover su profesión, incrementar el prestigio, la calidad e idoneidad de la ingeniería.
- Honestidad: los miembros deben ser honestos e imparciales.
- Fidelidad: deben servir con lealtad al público, a sus empleadores y a sus clientes.
- Respeto: deben respetar y hacer que otros los respeten, esto debido a los reglamentos, acuerdos y cualquier otra disposición que emitan.

Por otro lado, revisando las percepciones de los encuestados se puede notar que los tres valores morales y éticos con más puntos están:

Morales	Éticos
Integridad	Lealtad
Honestidad	Comunicación
Responsabilidad	Servicio

Como se puede observar, existe una relación muy estrecha entre los valores morales del CFIA con los más importantes percibidos por los encuestados, esto refleja un buen aprovechamiento de lo que el CFIA quiere lograr en las empresas de Costa Rica del sector eléctrico. Entonces se puede afirmar que se están cumpliendo los objetivos, aunque la mayoría de las empresas no contraten ingenieros eléctricos que estén inscritos al CFIA los valores éticos que los reclutadores perciben como los más importantes tiene una gran congruencia con los del CFIA.

Por otro lado, los valores éticos son los que están más relacionados con la organización según Siliceo (1999), con su cultura, es por esta razón que no hay una vinculación muy fuerte con el CFIA, ya que va a depender de cada organización y de su identidad. Sin embargo, observamos que dos de los valores éticos que percibieron los encuestados como los más importantes, el servicio y lealtad, están inscritos dentro del Código de Ética del CFIA.

CONCLUSIONES

Se puede concluir según la conceptualización de los valores que estos determinan el comportamiento, el estilo de vida y la personalidad del hombre en la sociedad y en especial, en cualquier tipo de organización. El sistema de valores viene a ser una estructura cognitiva compleja que implica dimensiones conductuales en función de las concepciones de lo que se desea en realidad. Partiendo de esto, se puede afirmar que por su complejidad existen distintos tipos de valores y entre ellos se destacan los individuales, profesionales, organizacionales, sociales, globales, todos ellos importantes a lo largo de la vida en función de las experiencias y reflexiones para la estabilidad de la organización.

Ahora bien, el definir los valores éticos que un ingeniero eléctrico exitoso debería poseer resulta sumamente complejo, puesto que no están definidos exactamente como una forma estándar – tal y como se puede comprobar a través de la conceptualización de los mismos – lo que sí es posible establecer son aquellos valores éticos y morales claves que, combinados correctamente con el proceso de reclutamiento y selección del personal, puede ser la herramienta idónea para contratar al mejor candidato. Asimismo, es importante destacar la relevancia que tiene el involucramiento de los directivos de la organización en crear un perfil de puesto acorde con los requerimientos y cultura de la organización.

Con respecto a considerar cuáles valores éticos debería tener un profesional en área de Ingeniería Eléctrica, se puede concluir a través del resultado de las encuestas realizadas a más de sesenta colaboradores de diferentes empresas de Costa Rica inmersas en el sector eléctrico tales como SCHNEIDER, SIEMENS, CONDUCEN, EATON, entre otras, todas empresas transnacionales ubicadas en Costa Rica que el proceso de reclutamiento y selección no se encuentra tan alejado de la estimación de la importancia de los valores éticos. Los reclutadores encuentran una influencia de estos a la hora de contratar un profesional en el área de Ingeniería Eléctrica.

Como se pudo observar anteriormente en el análisis de resultados, los reclutadores tienen la percepción que la integridad, la honestidad y la responsabilidad son los tres valores morales más importantes y dentro de los valores éticos prevalecieron la lealtad, la comunicación y el servicio. Los valores éticos son los que van a estar más acorde con la empresa, según se requieran y de acuerdo con su cultura organizacional.

Dentro del análisis comparativo que se realizó para conocer si los valores que consideraron los reclutadores como los más importantes se asemejaban a los ya establecidos en el Código de Ética del CFIA de Costa Rica, se dio un resultado muy similar, inclusive, cuando la mayoría de los reclutadores desconocían los valores establecidos en este documento.

Para finalizar, es importante destacar lo mencionado por Siliceo (1999), que los valores en las organizaciones son los que crean una identidad y esto provoca que todos los miembros de una empresa los cumplan y se acoplen a estos, de manera que vaya generando un comportamiento como lo desea la organización, y que se construya una cultura organizacional y un ambiente laboral agradable, esto permite a los colaboradores sentirse más identificados con la empresa lo cual mejora su desempeño y motivación.

RECOMENDACIONES

Por los resultados obtenidos en esta investigación se puede recomendar a las organizaciones del segmento eléctrico de Costa Rica que posean un manual de reclutamiento y selección como una herramienta útil, donde este cuente con todos los requisitos para tener un proceso exitoso.

Sin embargo, antes de esa recomendación, es importantes que las organizaciones tengan ya establecido el perfil de puesto, pues este pretende establecer todos los requisitos, responsabilidades y condiciones que vaya a tener el puesto, esto para mejorar y agilizar el proceso de reclutamiento y selección, facilita el trabajo de los reclutadores en el momento de entrevistar a un candidato y se optimiza el tiempo y los recursos.

Otro punto importante que también debe considerarse, es que de nada sirve que los reclutadores tomen los valores solamente durante el proceso de reclutamiento y selección, o para verificar que el candidato por contratar los posea, sino que es necesario que las organizaciones los vivan, los experimenten, los fomenten y los transmitan en el día a día.

Para concluir este segmento de recomendaciones, sería importante que el CFIA de Costa Rica, respaldado por la Constitución Política, se acerque más a los ingenieros eléctricos del país y organizaciones que están inmersas en esta disciplina o requieren de este tipo de profesionales, para promover su Código de Ética y solicitar su incorporación al colegio; así las empresas se pueden salvaguardar cuando uno de los profesionales en esta área pueda ser sancionado profesionalmente si comente algún tipo de irregularidad o rompa con las normas establecidas en su labor como ingeniero.

REFERENCIAS

- Colegio de Ingenieros y Arquitectos de Costa Rica. (2012). Código de Ética Profesional. Recuperado de: <http://www.cfia.or.cr/descargas/leyes/3.pdf>
- Dessler, G. (2001) Administración de personal, Octava Edición. México.
- Fritzsche, D. J. (1995). Personal values: Potential keys to ethical decision making. *Journal of Business Ethics*, 14, 909-922.
- Gamargo C. y Rojas J. (1998). Valores Pedagógicos. (Mimeografiado) IUPMA (sin otros datos)
- Gurría, M (1996). Ética profesional: el turismo como ejemplo. México: Universidad de las Américas Puebla.
- Orme, G. y Asthon, C. (2002) Ethics: a foundation competency.
- Robbins, S. (2002). Comportamiento Organizacional. Prentice Hall, México.
- Siliceo, A. (1999) Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Tunnermanch, C. (1999). Los valores en una perspectiva Universal. Sede. León Conexpo.

ANEXO #1

Buenas, mi nombre es Karla Murillo y la presente encuesta forma parte de una investigación aplicada a los valores éticos que requiere un profesional en el área de Ingeniería Eléctrica, como parte de mi trabajo final con el propósito de optar por la Licenciatura en Comportamiento Organizacional en la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT).

La encuesta tarda en completarse aproximadamente 10 minutos. Su participación es voluntaria. Usted no tiene que proporcionar su nombre. Los resultados serán de uso estrictamente de ULACIT y en la forma de cuadros y gráficos que plasman los datos totales y porcentuales del estudio. De antemano agradezco su apoyo contestando la encuesta de forma objetiva.

En caso que tenga alguna pregunta sobre la naturaleza y los objetivos del estudio que estoy llevando a cabo, o sobre la presente encuesta puede comunicarse directamente con mi persona al correo: kmurillo@demsacr.com, o bien, a mi teléfono 8343-2436.

Por favor marque con una X la respuesta que considera correcta.

1. Qué importancia juegan los valores éticos dentro de un proceso de reclutamiento y selección de personal a la hora de contratar a un profesional en el área de Ingeniería Eléctrica?
 - a. Muy importante
 - b. Importante
 - c. Poco importante
 - d. Nada importante

2. En la empresa donde usted labora utilizan un manual de reclutamiento y selección a la hora de contratar a un profesional de esta área?
 - a. Sí
 - b. No

3. En la empresa donde usted labora cuentan con un Perfil de puesto previamente establecido a la hora de seleccionar y reclutar personal?
 - a. Sí
 - b. No

4. Realiza usted una estimación de los valores éticos del entrevistado respecto de los valores que requiere la compañía?
 - a. Sí
 - b. No¿Cómo lo mide? _____

5. Qué cantidad de tiempo dedica usted durante la entrevista para conocer los valores éticos que posee la persona por contratar?
- 1 minuto a 3 minutos
 - 3 minutos a 5 minutos
 - 5 minutos a 10 minutos
 - Más de 10 minutos

Califique del 1 al 5 siendo el 5 el nivel de importancia más alto y el 1 el más bajo.

6. De la siguiente lista de valores, califique del 1 al 5 los valores morales más importantes que un profesional debe poseer para ejercer su profesión. (Nótese que 5 es el nivel de importancia más alto y 1 el más bajo)
- Integridad: operar con altos valores morales de la sociedad y de la empresa en todas sus acciones para fortalecer la confianza y seguridad.
 - Responsabilidad: es una obligación, ya sea moral o incluso legal cumplir con lo que se ha comprometido.
 - Honestidad: Es aquella cualidad humana por la que la persona se determina a elegir actuar siempre con base en la verdad y en la auténtica justicia.
 - Respeto: implica marcar los límites de las posibilidades de hacer o no hacer de cada uno y donde comienzan las posibilidades de acción con los demás.
 - Solidaridad: es el valor que tiene la característica de la sociabilidad que inclina al hombre a sentirse unido con sus semejantes y a la cooperación con ellos.
7. Por favor califique del 1 al 5 el nivel de importancia para usted de los siguientes valores éticos. (Nótese que 5 es el nivel de importancia más alto y 1 el más bajo)
- Comunicación: nos ayuda a intercambiar ideas, pensamientos y sentimientos de forma efectiva, en un ambiente de cordialidad y de buenas relaciones.
 - Lealtad: implica un compromiso de nuestra parte con algo que nos hemos involucrado
 - Servicio: es una actitud permanente de colaboración con los demás en el ámbito laboral.
 - Puntualidad: el valor que se construye por el esfuerzo de estar a tiempo en el lugar solicitado.
 - Sinceridad: caracteriza a las personas por su actitud congruente, que mantienen en todo momento, basada en la veracidad de sus palabras y acciones.
8. Por favor califique del 1 al 5 el nivel de importancia de las competencias que considera a la hora de contratar a un profesional de Ingeniería Eléctrica:
- Título académico
 - Experiencia

- c. Relaciones Interpersonales
- d. Valores éticos
- e. Facilidad de palabra
- f. Comunicación asertiva

Por favor marque con una X la respuesta.

9. Por favor indique si sólo contratan ingenieros eléctricos que se encuentren inscritos al Colegio de Arquitectos e Ingenieros.
- a. Sí
 - b. No
 - c. Algunas veces
10. Conoce usted los valores éticos que toman el Colegio de Arquitectos e Ingenieros para que un profesional pueda estar inscrito a este?
- a. Sí
 - b. No
11. Qué influencia adquiere los valores éticos a la hora de contratar a un candidato después del proceso de reclutamiento y selección?
- c. Mucha influencia
 - d. Poca influencia
 - e. No influye en la contratación del candidato.
12. A cuál departamento pertenece usted dentro de la compañía?
- a. Recursos Humanos
 - b. Gerente General
 - c. Gerente de área
 - d. Reclutador
 - e. Otro
13. Tiempo de laborar en la empresa: _____
14. Años de experiencia en el proceso de reclutamiento y selección de personal: _____

Muchas gracias por su cooperación!

