**Ética en el proceso de selección**

Hoy en día el proceso de selección de personal en las empresas se presentan bastantes problemáticas a la hora de hablar en las practicas que son utilizadas para este proceso que busca cumplir los requerimientos de organizaciones productivas en donde podemos destacar que se busca entre muchas otras cosas obtener la mayor ganancia, alta eficacia y eficiencia, cero pérdidas: de tiempo y materiales.

En este proceso se pretende encontrar el perfil ideal donde se utilizan herramientas tales cómo el polígrafo, la grafología y los centros de simulación, entre otros para validar y evaluar con mayor precisión el proceso de selección.

Se debe destacar que es muy importante ser muy asertivo con el tipo de preguntas que se realizan en una entrevista de trabajo, ya que en ocasiones son innecesarias algunas preguntas que pueden hacer sentir incomoda al entrevistado, cómo por ejemplo ideologías, vida privada, tendencia sexual, entre otras.

También se logra evidenciar que hay una tendencia en algunos casos a buscar esa falla o debilidad de un candidato en donde se aplican estrategias cómo el realizar preguntas que son muy parecidas y repetitivas para lograr así poner en evidencia alguna mentira que pueda estar ocultando el candidato o que se esté contradiciendo en alguna pregunta, a su vez en las visitas domiciliarias se logra evidenciar que se busca en muchos casos analizar las condiciones en cómo vive, el lujo, con quien vive, que consume, si es soltero o casado, sus relaciones sociales y si es posible así validar la información que se estableció en el proceso de selección, sobre todo hay que estar muy alertas que no sea un delincuente y que no tenga aberraciones sexuales.

En conclusión, se debe buscar a toda costa preservar la dignidad del entrevistado con estrategias para realizar el proceso de selección mas ameno y que no invada la privacidad ni ataque la intimidad de la persona, teniendo como pilar fundamental la ética dentro de las organizaciones para no vulnerar ningún derecho de los participantes en el proceso.

**¿Qué medidas podrían implementarse para garantizar que los procesos de selección de personal sean justos, equitativos y éticos?**

* Ser éticos en el proceso de selección, reduciendo al mínimo el afectar la autoestima de los candidatos y lograr bajar el nivel de estrés que pueda tener un candidato en su proceso, logrando así su confianza y tranquilidad.
* Evitar a toda costa preguntas innecesarias que puedan generar algún tipo de prejuicio y que van en contra del derecho a la protección de la intimidad
* Es muy importante realizar una visita domiciliaria que se realice con mucho tacto, que no invada la privacidad, en donde sea un momento ameno donde se pueda llegar a una mayor confianza con la persona y lograr así conocer más del entorno en el que se mueve y lograr evidenciar con la visita que hay una coherencia con la información.
* A la hora de realizar la entrevista, procurar ser muy asertivos con lo que se quiere preguntar, no tener un tono de voz fuerte, ni una mirada atemorizante, ni hacer comentarios innecesarios que produzcan rechazo o algún tipo de prejuicio.

**Integrantes del equipo**

María Alejandra Marín Velásquez

Melissa Yepes Atehortúa

Juan José De León Arenas