



Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones

Trabajo de Fin de Máster

Curso académico 2021/2022

Convocatoria de Junio

**Orientación:** *Estudio comparativo. Revisión bibliográfica*

**Título:** *Evaluación y comparación de la ética empresarial en empresas de selección de personal*

**Autor:** *Isabel María García Gómez*

**Código OIR:** *TFM.MGR.MSJM.IMGG.220530*

**Tutor:** *María Susana Jiménez Moreno*

*Elche, a 17 de junio de 2022*

## ÍNDICE

1. Resumen .....	3
2. Introducción .....	4
3. Justificación del estudio .....	7
4. Metodología .....	7
5. Resultados .....	8
<i>Tabla 1</i> .....	11
6. Discusión .....	14
7. Conclusiones .....	16
8. Bibliografía .....	18



## *1. Resumen*

El objetivo del presente estudio es realizar un análisis del código ético de la empresa NTT DATA, y en base a ello, realizar una comparación con otros códigos de empresas del mismo sector personal, contando con un aspecto importante y es que al realizar la elección de las organizaciones se debe tener en cuenta que estas estén enfocadas a la selección de personal y, además, cuenten con un departamento de recursos humanos que se dedique específicamente a ello.

Los resultados obtenidos confirman que no existe un código ético general para todas las organizaciones, a pesar de que pertenezcan al mismo ámbito. Además, se comprueba que existen diferentes apartados dentro de los códigos que coinciden en las empresas seleccionadas. En el apartado de discusión y conclusiones, se plasman diversas recomendaciones a la hora de elaborar un nuevo código o reformular el que existía en una empresa.

*Palabras clave:* código ético, selección de personal, recursos humanos y eficacia.



## 2. Introducción

Según Dolan et al. (2003) podríamos definir reclutamiento como una serie de técnicas que se llevan a cabo durante un determinado procedimiento, para lograr la obtención de un elevado número de candidatos interesantes, y así poder elegir entre ellos cuáles serán los adecuados para cubrir el puesto de trabajo deseado.

Además, adentrándonos en selección de personal, hace referencia al proceso que se sigue para encontrar al candidato indicado que vaya a cubrir el puesto adecuado, siendo esto último subjetivo ya que depende del tipo de empresa en el que se esté realizando la selección de personal. Algunos de los pasos que se siguen en selección de personal son: publicación de ofertas, cribado de currículum vitae, entrevista por competencias (por parte de rrhh), entrevista técnica, informe de la entrevista, puesta en común y decisión final.

Hoy en día las empresas españolas buscan realizar de la mejor manera posible la gestión del nuevo personal, por ello se considera imprescindible realizar entrevistas basadas en las competencias individuales para así adaptar al candidato al puesto que más pueda encajar.

Con relación a la ética, es una ciencia (sección de la filosofía) cuya función es comprobar tanto lo bueno como lo malo en relación a la conducta humana, estudiando también el buen vivir, el deber, la felicidad, etc. Al encargarse de analizar las diversas maneras de conseguir el bienestar en el ser humano, se considera que es imprescindible que se aplique a nivel empresarial.

Centrándonos en la ética empresarial, se considera que no existe una definición invariable, ya que depende de las diferentes culturas y épocas. Sin embargo, se podría definir como una parte de la ética que se enfoca a las empresas, que incluye una serie de conocimientos prácticos que sirven para la toma de decisiones organizacionales cuyos temas a tratar son conflictos éticos o disputas de valor (Instituto de Auditores Internos de España y The Institute Of Internal Auditors 2019). Dicha ética surge de los actos propuestos por la alta dirección de la empresa con la finalidad de impulsar a los trabajadores a que ejerzan según los principios éticos y respondan a los intereses de los stakeholders (grupos de interés).

Según Cajiga (2015), a la oportunidad que otorga la sociedad para que todas las empresas puedan trabajar y conseguir beneficios, lo denomina contrato social, este es establecido por las propias organizaciones. Sin embargo, es la sociedad la que solicita a las empresas que ofrezcan servicios a los grupos de interés. Velasco (2000) expone que, si existe un correcto comportamiento ético, se crearán vínculos de confianza que beneficien a la

empresa, a los empleados y a los clientes, mientras que en caso de que aparezcan comportamientos no éticos supondrán costes a cargo de las empresas.

Una manera de comprobar que las conductas en la empresa están siendo éticas, es analizando si los órganos de gobierno y la alta dirección han aprobado el código de conducta, y además si se esfuerzan en que este se cumpla. En el marco COSO queda establecido que la alta dirección tiene en cuenta en primer lugar la comprobación del compromiso establecido con los valores éticos y la integridad.

Respecto a lo mencionado anteriormente, a lo largo de los años se ha considerado importante que la empresa tenga presente un código ético, considerándose un pilar esencial. El código es un instrumento que sirve para gestionar la responsabilidad social de la empresa o corporativa (RSE o RSC). Según Leipziger (2003), el código hace referencia a una serie de pautas relacionadas con las prácticas de negocio de aproximadamente unos trescientos códigos. La finalidad con la que se pueden usar los códigos son dos, una puede ser la de promover los valores en la organización, y otra sería la comprobación de que los trabajadores cumplen con las reglas pautadas, ya sea a nivel individual o de departamento.

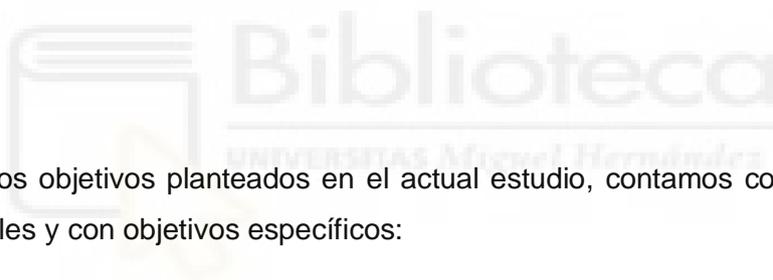
Existen dos tipos de códigos principales, estándares y de conducta, según Leipziger (2003), la diferencia que existe entre ambos es que los estándares pueden ser utilizados por una gran variedad de sectores y lugares, sin embargo, los de conducta son aplicables a organizaciones específicas. En el caso del presente trabajo, valoraremos el código de conducta de la empresa *NTT DATA*, ya que representa los valores de la propia empresa, lo cual puede servir para demostrar cualquier dato en situaciones problemáticas acerca de los valores Coughlan (2005). A pesar de que el código puede servir para que los empleados adquieran una formación ética Chonko, et al. (2003), hay una gran variedad de estudios que han demostrado que los códigos no afectan demasiado a las decisiones que toman los trabajadores (Lere y Gaumnitx, 2003).

Por ello, en los últimos años, las empresas han optado por incluir cada vez más los códigos de conducta en su empresa, ya que consideran que es una herramienta que sirve como guía a nivel ético en la toma de decisiones de los empleados (Adam y Rachman-Moore, 2004).

Centrándonos en la ética dentro de selección de personal, es importante recalcar que no sería correcto decir que hay una única ética establecida en selección de personal, ya que esta depende de los cambios que se producen en las condiciones sociales. Todos los problemas éticos que surgen en la selección deben tener un contexto organizacional, ya que para conocer todos los posibles problemas éticos que surgen, se debería realizar un análisis de todas y cada una de las organizaciones públicas y privadas y las culturas, algo que resulta inalcanzable.

A continuación, se comentan algunos de los problemas éticos que pueden surgir, uno de los posibles conflictos es a nivel ético entre el técnico de selección y la empresa, cuestionando si la ética renta en una organización, para resolver esta pregunta se comunica que el fin del proceso de selección de personal es atraer y contratar a candidatos que tengan valores coincidentes con la cultura de la empresa, con lo que si el técnico de selección no tiene en cuenta la cultura propia de la empresa podrían surgir problemas éticos.

Además, si el seleccionador comprueba que determinados candidatos presentan problemas con relación a las relaciones sociales y afectivas, se les proponen planes de mejora enfocados a las relaciones para que pueda ser contratado en la empresa, sin embargo, surgiría un incumplimiento del código ético si el seleccionador presenta interés económico por participar en dichos cursos. En varios estudios se confirma que una de las principales justificaciones que dan los empleados sobre el motivo por el que no han cumplido el código ético, personal u organizacional, es que comentan que es un valor que perjudicaba a la economía de la organización (Schwartz, 2001).



Con relación a los objetivos planteados en el actual estudio, contamos con objetivos generales y con objetivos específicos:

Objetivo general:

- Analizar el código de la empresa NTT DATA y comparación con otros del mismo sector

Objetivos específicos:

- Buscar y elegir empresas, su servicio o unidad de RRHH y sistema de selección de personal, tras una revisión bibliográfica
- Analizar los códigos éticos seleccionados
- Aportar recomendaciones para lograr una mejora, en base a lo analizado

### *3. Justificación del estudio*

En el actual trabajo se centra en comprobar cuales son las características y apartados clave que debe tener un código ético para que resulte ser eficaz para la empresa en la que se aplica, elaborando un código ético que se considera ideal en base a los códigos implementados en tres grandes empresas, para así poder compararlo con el código elaborado en NTT DATA. Para poder llegar a ello se ha realizado una búsqueda exhaustiva de códigos éticos pertenecientes a diferentes empresas donde se realicen procesos de selección, y además se ha realizado una búsqueda bibliográfica en relación con la ética en la empresa, los códigos éticos, las empresas de selección de personal, etc.

Se decide comparar el código ideal con el código elaborado en NTT DATA debido a que es la empresa en la cual trabajo actualmente. Dicha empresa es una consultora tecnológica a nivel internacional, se encuentra en el 6º puesto del ranking del ámbito IT en el mundo, dan una gran importancia a la selección de personal, contando con un amplio equipo en el departamento de RRHH, y, además, se considera imprescindible contar con un código ético y revisarlo cada cierto tiempo.

### *4. Metodología*

Dentro del método, se expone cuál ha sido el proceso para llevar a cabo el presente trabajo. Se ha realizado un estudio comparativo de diversos códigos éticos, y además, una revisión bibliográfica para la elección de las empresas a comparar mediante el método Prisma (Urrútia G, et al. 2010), la búsqueda ha sido en las siguientes bases de datos nacionales e internacionales: Google Académico, Scielo y Pubmed. La cual se ha realizado durante los meses de abril y mayo de 2022. Respecto a las palabras clave que se han fijado para realizar la búsqueda son las siguientes: código ético, selección de personal, recursos humanos y eficacia. Los artículos recopilados están escritos en español. Con estas palabras clave se realizaron diversas combinaciones para poder obtener la información pertinente para la presente revisión, utilizando el conector “y” o “o”.

Se han utilizado diversos criterios, tanto de inclusión como de exclusión.

#### *Criterios de inclusión:*

- Artículos escritos en español

- Revisión como tipo de estudio
- Tema relacionado con la selección de personal y el código ético

*Criterios de exclusión:*

- Revisiones que solo permiten vista previa
- Artículos publicados en años anteriores a 2012

## *5.Resultados*

Tras analizar los códigos éticos de las empresas seleccionadas que cuentan con selección de personal, se obtiene en primer lugar información acerca de la empresa y de cómo realizan el proceso de selección de personal.

Comenzando por la primera empresa, *Grupo Hero*, fue fundada en el año 1922 en una localidad de Murcia (Alcantarilla), cuya función es “deleitar a los consumidores conservando lo bueno de la naturaleza”, tratando de cubrir las necesidades y deseos de comer comida auténtica y honesta. Son internacionales y cuentan con una responsabilidad empresarial en relación con los valores, y con criterios de sostenibilidad para todos los procesos. Uno de los aspectos importantes dentro de esta empresa es el proceso de selección de personal con el que se cuenta.

En esta empresa, la selección está enfocada a contratar a un candidato con un nivel alto de competencias y, que sea capaz de desempeñar las funciones profesionales correctamente. Por ello, cuando existe una vacante dentro de la organización se realiza una revisión exhaustiva de los candidatos que han optado por inscribirse en las ofertas publicadas en la plataforma de LinkedIn o Infojobs, o incluso se valora directamente al candidato cuando ha mantenido contacto directo con la empresa, a través del email o teléfono ofertados en la página web, ya que no cuenta con un apartado enfocado a publicar tu currículum vitae.

Una vez se ha seleccionado al candidato adecuado, la empresa *Hero* tiene como objetivo promover el desarrollo tanto profesional como personal de las personas que pertenecen a la empresa. Además, con respecto a la participación en las actividades de formación ofrece igualdad de oportunidades a todos y cada uno de los empleados, para así contar con trabajadores que tengan los conocimientos y competencias necesarias. Todo ello fomenta una cultura corporativa.

La segunda empresa, *Grupo Prisa*, se considera que es el mayor grupo multimedia presente en la radio, televisión, prensa y editoriales, los contenidos con los que cuenta son informativos, culturales, de entretenimiento y educativos dentro de España. Crea y distribuye dichos contenidos tanto en ciudades donde se habla español como portugués, algunas de sus marcas más conocidas son: Santillana, EL PAÍS, LOS40, W Radio o AS. Se considera una empresa líder por su participación en la economía digital, además, cuenta con una gran capacidad de innovar en sus producciones y servicios. El procedimiento relacionado con la selección de personal que se sigue en esta empresa es el siguiente, se publican las ofertas de empleo necesarias en el portal de empleo “Prisa Jobs”, en dichas ofertas se inscriben candidatos que tienen interés por el puesto ofertado y añaden su currículum vitae- Previo a ello, el candidato se tiene que dar de alta en la página y rellenar un formulario con todos sus datos tanto profesionales como personales, todo ello lo recibe el departamento de RRHH para así poder analizar las competencias del candidato.

Desde el departamento de RRHH se realizan las entrevistas pertinentes y se valora cual sería el empleado con un mayor talento y experiencia. Además, una vez se ha realizado la contratación, la empresa cuenta con programas que se encargan de identificar y retener el talento interno, para así poder asegurarse de que cuenta con profesionales capaces de responder a los nuevos retos. También ofrecen el diseño de un plan de carrera y de desarrollo, para evitar la rotación de empleados, e incluso se tiene en cuenta el movimiento funcional, geográfico y de negocio.

En cuanto a la tercera empresa, *Grupo Eulen*, es una organización española de servicios generales tanto a empresas, como a instituciones y administraciones públicas. Actualmente, se encuentra en el primer puesto dentro del sector, gracias a que cuenta con soluciones integrales de calidad, con servicios auxiliares, diversificación y flexibilidad en los modelos de negocio, y, además, mantienen un alto compromiso con los empleados. Cuentan con la finalidad de responder a cualquier necesidad que presenten las entidades, para así proponer mejoras y poder progresar. Esta empresa está ligada al pacto mundial de naciones unidas, para poder mantener activas las empresas y obtener los objetivos planteados por parte de la Organización de Naciones Unidas. Enfocándonos en el proceso de selección de personal, la empresa cuenta con un sector dedicado expresamente a la selección y consultoría de RRHH “Eulen Selección”, teniendo una gran experiencia en el sector, metodología y soluciones adaptadas a cada miembro. Los candidatos se inscriben en el apartado relacionado con las ofertas de empleo y desde este departamento, gracias a un equipo Research, seleccionan al candidato con un mayor talento por sus conocimientos

técnicos. Los aspectos con los que cuenta la empresa son, un aumento del Employer Branding, un incremento de la capacidad de atracción, se optimiza la eficiencia en los procesos, se gestiona la experiencia del candidato y se reducen los costes de oportunidad.

Tras mencionar el funcionamiento de las empresas, se procede a realizar una comparación de los códigos elaborados en las mismas. Comenzando por el primer apartado que aparece en cada código, con relación a la empresa *Hero*, ofrece información introduciendo antecedentes, definición, objetivo, desarrollo, qué se espera de cada persona, y el comité de ética y conducta. Lo cual se asemeja al primer bloque que aparece en el código de la empresa *Prisa*, siendo una introducción mencionando el objeto y finalidad del código ético, el ámbito de aplicación y la unidad de cumplimiento. También existe una semejanza con respecto al primer apartado en la empresa *Eulen*, ya que menciona una definición del código, la finalidad que se persigue y los destinatarios, sin embargo, la diferencia que existe es que aparecen los principios y valores.

En relación al segundo bloque, en *Hero* se mencionan los principios éticos generales y además, un aspecto imprescindible que no se nombra aparentemente en ningún bloque, el proceso de selección, remuneración y desarrollo profesional. Coincidiendo con ello, en el segundo apartado de *Prisa*, también se mencionan los principios éticos generales. Sin embargo, en el segundo apartado de la empresa *Eulen* se mencionan las normas de conducta, las cuales aparecen en el tercer bloque tanto de la empresa *Grupo Hero* como en la empresa *Grupo Prisa*.

En el cuarto bloque aparecen mencionados los grupos de interés, tanto de la empresa *Grupo Hero* y *Grupo Prisa*, sin embargo, en la empresa *Grupo Eulen* aparecen en el tercer y último bloque del código.

Respecto al quinto bloque que aparece en los códigos éticos, en la empresa *Hero* está enfocado al control de la información y confidencialidad, lo cual coincide con el código de *Grupo Prisa*, aportando información sobre la obligatoriedad del código ético, régimen disciplinario e incumplimiento. Siendo este último apartado el que también se menciona en el sexto bloque de *Grupo Hero*, mientras que el sexto bloque de *Prisa* está compuesto por la difusión, comunicación e interpretación.

Por último, los aspectos tratados en el séptimo bloque de *Grupo Hero* y *Grupo Prisa*, resultan ser diferentes, ya que en la primera empresa está enfocado a las políticas y

procedimientos, mientras que en la segunda está enfocado a la actualización y modificación del código.

Los subapartados que componen los diferentes bloques se exponen posteriormente en la *Tabla 1*.

Tras observar la comparación de los tres códigos, se procede a presentar en una tabla cuáles son los apartados que recogen todos los códigos éticos analizados:

*Tabla 1*

	<i>Grupo Hero</i>	<i>Grupo Prisa</i>	<i>Grupo Eulen</i>
<i>Principios y valores corporativos</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Respeto a la legalidad, a los derechos humanos y a los valores éticos</li> <li>-Igualdad de género</li> <li>-Respeto a las personas</li> <li>-Derecho de las personas extranjeras</li> <li>-Conciliación de la vida personal/familiar y laboral</li> <li>-Seguridad y salud en el trabajo</li> <li>-Selección, remuneración y desarrollo profesional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Derechos humanos y libertades públicas</li> <li>-Desarrollo profesional, igualdad de oportunidades, no discriminación y respeto a las personas.</li> <li>-Salud y seguridad en el trabajo.</li> <li>-Protección del medio ambiente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Fe en la iniciativa privada</li> <li>-El respeto a la legalidad vigente</li> <li>-La sensibilidad hacia las carencias sociales y la actuación</li> <li>-Atención a las demandas de servicios</li> <li>-La satisfacción de nuestros clientes</li> <li>-Innovación creativa y de liderazgo</li> <li>-Mantenimiento económico y gestión eficaz de recursos</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>-Corresponsabilidad en gestión y delegación de funciones</li> <li>-Formación y desarrollo de trabajadores,</li> <li>conciliación de la vida laboral con la familiar y el respeto al principio de igualdad</li> <li>-Respeto al medio ambiente</li> </ul>
<i>Grupos de interés</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Relaciones con la clientela</li> <li>-Relaciones con empresas colaboradoras y proveedores/as</li> <li>-Relaciones con la competencia</li> <li>-Relaciones con las autoridades</li> <li>-Relaciones con partidos políticos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Relaciones con los clientes, usuarios, lectores y oyentes.</li> <li>-Relaciones con los accionistas e inversores</li> <li>-Relaciones con los socios en proyectos mercantiles</li> <li>-Relaciones con los colaboradores</li> <li>-Relaciones con proveedores, contratistas y empresas colaboradoras</li> <li>-Relaciones con los competidores</li> <li>-Relaciones con gobiernos y</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Clientes</li> <li>-Empleados</li> <li>-Proveedores y subcontratistas</li> <li>-Derechos de los accionistas</li> <li>-Responsabilidad social corporativa</li> </ul>

		<p>autoridades</p> <p>-Donaciones y proyectos de contenido social</p>	
<p><i>Normas establecidas para los empleados</i></p>	<p>-Alto compromiso en el cumplimiento del Código</p> <p>-El incumplimiento es analizado</p> <p>-Las dudas con el superior jerárquico</p> <p>-No solicitar desobediencias</p> <p>-No justificar conductas impropias</p> <p>-Obligación de informar de cualquier incumplimiento ajeno</p> <p>-El castigo va ligado a la gravedad</p> <p>-Imagen y reputación empresarial</p>	<p>-Cumplimiento de la normativa y conducta profesional íntegra</p> <p>-Obligatoriedad del Código Ético.</p> <p>-Denuncias por incumplimiento.</p> <p>-Régimen disciplinario.</p> <p>-Uso de los recursos y medios para el desarrollo de la actividad profesional</p> <p>-Conflictos de intereses de los Profesionales y relaciones de clientela con el Grupo</p> <p>-Actividades externas de los Profesionales y no competencia</p> <p>-Control interno y prevención de la corrupción</p> <p>-Imagen y reputación corporativa</p>	<p>-Compromiso con los derechos humanos y laborales</p> <p>-Competencia leal</p> <p>- Seguridad y salud en el trabajo</p>

## *6. Discusión*

Tras el análisis del contenido de los tres códigos, se comprueba que todos tienen en común determinados apartados, los cuales se pueden comprobar en la tabla anterior. Por lo que resulta aconsejable que un código ético elaborado una empresa de selección, debe mencionar los siguientes temas, en un apartado se deberían abordar los principios y valores corporativos, con sus correspondientes subapartados, otro apartado que abarque los grupos de interés a los que va enfocado el código, y por último, un apartado que exponga las normas establecidas para los empleados, para que sea un código lo más completo posible, y además, resulte ser eficaz para la organización y para los trabajadores. Además de los apartados que se consideran imprescindibles, cada empresa incluirá diferentes apartados que considere necesarios para sus propios trabajadores y su organización en específico.

NTT DATA es una empresa tecnológica a nivel internacional, se encuentra en el 6º puesto del ranking en el sector informático en el mundo, está ubicada en 50 países y cuenta con 140.000 empleados aproximadamente. Cuenta con diferentes servicios, como por ejemplo administrativos, agendaciones, etc. hasta los relacionados con la informática, contando con un amplio abanico de torres tecnológicas.

Pero sobre todo hay que recalcar que, cuenta con un departamento de recursos humanos en el que se da una gran importancia al proceso de selección de personal, actualmente trabajo en este sector, soy técnica de selección de personal, recruiter.

El procedimiento que se realiza para la consecución de candidatos óptimos abarca diversos puntos, comenzando por el momento en el que se reciben cuáles son las necesidades actuales de la empresa y las vacantes, la publicación de ofertas de empleo en páginas de empleo y en el portal de la empresa, la criba de los currículums vitae que llega, la búsqueda activa de candidatos con alto talento, la realización de llamadas telefónicas para comprobar si podría ser un candidato válido, en caso de que si se procede a realizar una entrevista por competencias (me encargo de esta función), y en caso de cuadrar pasaría por una entrevista técnica. Elaboración de informes de las entrevistas y publicación en la página oficial. En caso de que sea válido, solicitud de aprobaciones por parte de los responsables para finalmente dar feedback al candidato de la buena noticia, y en caso de que no se procede a comunicar el resultado del proceso al candidato.

Debido a la gran importancia que se le da al proceso de selección, se considera importante analizar el código ético con el que cuenta. Dicho código cuenta con un primer apartado donde aparece el preámbulo y la política de cumplimiento normativo global, se expone una introducción, seguidamente aparece el ámbito de aplicación, a continuación, la guía de conducta. Un siguiente bloque donde aparecen las conductas relacionadas con el trabajo, siguiéndole un apartado que abarca las conductas relacionadas con los recursos, las conductas relacionadas con el entorno empresarial y las conductas relacionadas con el entorno laboral y social.

Una vez analizado el código elaborado en NTT DATA, se comprueba que no sería adecuado clasificarlo como completo, ya que no cuenta con los apartados que se consideran imprescindibles, como los grupos de interés y las normas establecidas para los empleados, con lo que sí que cuenta es con un ámbito de aplicación donde se nombran de manera general los principios y valores.

Sería ideal realizar una modificación del código, o incluso elaborar uno nuevo, teniendo en cuenta diversos factores. Para comenzar con esta reformulación se debería contar con diversos aspectos, uno de ellos sería plasmar un índice visual con la información que contiene el mismo. En segundo lugar, realizar una división clara de los bloques a tratar, sabiendo cuándo comienza y cuándo finaliza un apartado. En tercer lugar, un aspecto importante sería mostrar variabilidad en los títulos, para que cuando el público lo lea no considere que se está aportando información similar en todos los apartados.

En cuarto lugar, en cuanto a los apartados, se deben conocer cuáles son los apartados que deben formar el mismo, como ya se ha mencionado anteriormente se consideran imprescindibles los siguientes puntos, un primer bloque donde se abarque la introducción que se crea indispensable, un siguiente bloque enfocado a los principios y valores éticos, otro apartado que contenga información acerca de cuáles son los grupos de interés a los que está enfocada la organización, y un último bloque apartado que exponga las normas de conducta de los empleados.

Seguidamente, de manera recomendable, se sugiere que aparezca un apartado dedicado a la confidencialidad que se requiere, tanto a empleados como a la organización, de la información recopilada.

A continuación, un posible apartado sería conocer cuál es la finalidad de tener un código ético presente en la empresa, y cuáles serían los posibles beneficios de ello.

Siguiendo con un bloque enfocado al cumplimiento e incumplimiento de normas, para que tanto los empleados como la empresa conozcan las posibles consecuencias negativas de incumplir las normas establecidas, y, además, las consecuencias positivas de cumplir la normativa.

También sería recomendable que aparezca un bloque con diversos apartados aportando información acerca de las políticas y los procedimientos del código.

Y, por último, se podría incluir un bloque final para agradecer a todos los lectores la lectura del código, y adjuntar la página web con un correo electrónico del departamento de recursos humanos, para que puedan tener un contacto para tener la posibilidad de preguntar cualquier duda o aportar sugerencias que puedan surgir.

## 7. Conclusiones

Tras analizar los resultados, se llega a la conclusión de que para las empresas que cuentan con selección de personal, no existe un código ideal que contenga los mismos apartados, ya que cada empresa elabora un código único que se adecúa a su ámbito. Lo cual se reafirma con la aportación de García-Marzá exponiendo que, la finalidad del código es que se hagan públicas las normas elegidas para reconocer a la propia empresa, además de guiar el comportamiento con los individuos pertenecientes a la organización.

Además, según Schwartz, el código ético es “un documento formal, escrito y distinguible, que consiste en unos estándares morales usados para guiar la conducta de la organización y/o trabajadores”

A la hora de realizar un código ético, es aconsejable que se centre más en valores que en normas, ya que según Cortina la definición de valor es una cualidad de la realidad descubierta por cada persona, y que, además, ayuda a que se adapten a la realidad. Estos valores que representan a la organización no tienen posibilidad de transmitirse de una empresa a otra, ya que son valores organizativos propios de cada empresa.

Por lo que, tras un análisis exhaustivo podemos confirmar que una empresa enfocada a la selección de personal debe tener un código ético único y, además, que contenga determinados apartados de manera imprescindible, para así ser lo más completo posible y conseguir aportar respeto mutuo, honestidad, confianza, integridad y responsabilidad empresarial. Los apartados que deberían formar un código ético en este ámbito son los principios y valores corporativos, las normas generales establecidas y los grupos de interés a los que va dirigido.



## 8. Bibliografía

A. Cortina et. al.: *Ética de la empresa*, op. cit.

De la Cuesta, M. y Valor, C. (2007) Condiciones para la eficacia de los códigos internos de Responsabilidad social de la empresa, *Ekonomiaz. Revista Vasca de Economía*, Nº 65 2º cuatrimestre, pp. 128-149

D. García-Marzá: *Ética empresarial*, op. cit., 246.

*Código ético del Grupo EULEN*. (2019, 19 febrero). Grupo Eulen

*Código ético del Grupo Hero*. (2016, 10 mayo). Grupo Hero

*Código ético del Grupo PRISA*. (2019, 29 abril). Grupo Prisa

*Código ético NTT DATA*. (2019)



González, L. (2008). *Ética y selección: Conflictos en la selección de personal*. Recuperado de [Léxicos Número 6 \(free.fr\)](#)

Instituto de Auditores Internos de España y The Institute Of Internal Auditors. (2019). *Auditoría Interna y la ética empresarial*. [https://auditoresinternos.es/uploads/media\\_items/fabricaetica-web.original.pdf](https://auditoresinternos.es/uploads/media_items/fabricaetica-web.original.pdf)

K.-O. Apel: *Diskurs und Verantwortung*. Suhrkamp, Frankfurt am Main 1988, J. HABERMAS: *Theorie des kommunikativen Handelns*. Suhrkamp, Frankfurt a. M., 1981, y *Moralbewusstsein und Kommunikatives Handeln*. Suhrkamp, Frankfurt a. M., 1983; A. CORTINA: *Razón comunicativa y responsabilidad solidaria*. Sígueme, Salamanca 1985, y *Ética mínima*. Tecnos, Madrid 1986.

López Gumucio, J. Ricardo (2010). LA SELECCIÓN DE PERSONAL BASADA EN COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON LA EFICACIA ORGANIZACIONAL. *PERSPECTIVAS*, (26), 129-152. [fecha de Consulta 11 de Mayo de 2022]. ISSN: 1994-3733. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941230007>

Lozano Aguilar, J. F. (2007). Códigos éticos y auditorías éticas. *Veritas. Revista de Filosofía y Teología*, 2, 225–251. <https://www.redalyc.org/pdf/2911/291122924003.pdf>

M. SCHWARTZ: La naturaleza de la relación entre los códigos de ética y comportamiento corporativos», en *Revista de Ética Empresarial* 32 (2001), 248

