



Mayo 2019 - ISSN: 2254-7630

LA DEONTOLOGÍA EN LA CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DE LA INGENIERÍA ELÉCTRICA.

Autores:

Rodney Fabian Pachacama Paredes¹

Estudiante investigador de la Universidad Politécnica Salesiana
Quito, Ecuador rpachacama@est.ups.edu.ec

Jeverson Santiago Quishpe Gaibor²

Docente investigador de la Universidad Politécnica Salesiana
Quito, Ecuador jquishpe@ups.edu.ec

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Rodney Fabian Pachacama Paredes y Jeverson Quishpe Gaibor (2019): "La deontología en la calidad de vida profesional de la ingeniería eléctrica", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (mayo 2019). En línea

<https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/05/deontologia-ingenieria-electrica.html>

RESUMEN:

Se analiza la estrecha relación que existe entre la calidad de vida profesional y la deontología dentro de la ingeniería eléctrica, debido a que las afectaciones que se podrían producir en una podrían tener alteraciones en las actitudes deontológicas en un trabajador, significando posibles problemas a futuro dentro y fuera del ámbito laboral. Hay que tener en cuenta además que la calidad de vida engloba muchos aspectos relevantes tanto individuales como sociales, con un objetivo principal de humanizar al trabajo y hacerlo más acogedor y seguro. El trabajador que percibe estos cambios dentro del medio tiende a sentirse satisfecho con la actividad que desempeña, mejorando su rendimiento laboral y por lo tanto no solo produciendo beneficios personales, sino "globales" involucrando a colegas y por ende a la empresa. La afectación en los factores de calidad puede repercutir en cambios menores o drásticos en la persona, lo que puede provocar la toma de malas decisiones que podrán recaer dentro de su conducta y desempeño laboral, siendo esto el motivo por el cual se recae en acciones de tipo antiético e ilegal. Es importante conocer que, en muchas carreras existen códigos que gobiernan la conducta de los profesionales, siendo muchos de estos totalmente desactualizados con las nuevas ideologías y tecnologías que se manejan dentro del sector laboral. En las carreras técnicas se puntualiza el avance constante de nuevas formas de trabajo como en sistemas autónomos, los cuales se diferencian de muchas actividades tradicionales. Es por esto por lo que podemos catalogar como variables dependientes la deontología del trabajador con el entorno.

PALABRAS CLAVES: códigos éticos – deontología profesional – ética profesional – ambiente laboral - CVP.

ABSTRACT:

The close relationship that exists between the quality of professional life and deontology within the electrical engineering is analyzed, since the affectations that could occur in a person could have alterations in the deontological attitudes of a worker, that is, possible future problems within and outside the workplace. We must also bear in mind that quality of life encompasses many relevant aspects, both individual and social, with the main objective of humanizing work and making it more welcoming and safer. The worker who perceives these changes in the environment tends to feel satisfied with the activity performed, improving their performance at work and, therefore, not only produces personal benefits, but "global" with the participation of colleagues and, therefore, of the company. The impact on quality factors can have an impact on minor or drastic changes in the person, which can lead to erroneous decisions that can fall in their behavior and work performance, this being the reason why they fall in the type actions. unethical and illegal. It is important to know that in many careers there are codes that govern the behavior of professionals, many of whom are totally out of date with the new ideologies and technologies that are administered within the labor sector. In technical careers, the constant advance of new forms of work is indicated as in autonomous systems, which differ from many traditional activities. That is why we can classify as dependent variables the deontology of the worker with the environment.

KEYWORDS: ethical codes - professional deontology - professional ethics - work environment - CVP.

1. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas se han realizado grandes cambios en lo referente a la calidad de vida profesional, debido a que se ha observado que un mejor trato laboral puede llegar a ser positivo dentro de las organizaciones/empresas, generando un incremento productivo debido al desarrollo de estrategias de "incentivo" al trabajador, respetando horarios de trabajo, seguridad y una adecuada remuneración, lo cual repercute en el crecimiento económico.

Si bien esto resulta ser algo bueno ¿qué sucede si no se llega a cumplir con estos factores? ¿Cómo afecta al empleado? Aquí es donde entra la deontología profesional, ya que una persona frente a circunstancias desfavorables y al aumento constante de necesidades (primordialmente económicas), en muchas ocasiones puede comprometer su ética, moral y violar ciertos códigos establecidos dentro de la profesión.

Este documento trata de establecer una relación entre la calidad de vida y la deontología profesional en la ingeniería eléctrica, y como los cambios que se producen en una pueden repercutir directamente en la otra. Además de analizar por qué dentro del sector eléctrico se deben tener ciertas consideraciones en los ambientes laborales debido a los riesgos que se corren al desempeñar el trabajo.

2. LA CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

El grado de bienestar o satisfacción de los profesionales en principio se definió como un estado positivo resultante de las experiencias laborales. En la década de los 50 y principios de los 60, empieza a crecer cierto interés sobre el bienestar por las consecuencias del unge industrial, y surge la necesidad de cualificar y cuantificar la realidad a través de datos objetivos como indicadores sociales y estadísticos (Gómez-Vela & Sabe, 2001).

En Estados Unidos por la década de los 70, se alcanza el reconocimiento social e institucional por las constantes actuaciones del "Movimiento de Calidad de Vida Profesional" (Segurado Torres & Tomás, 2002). Esto contribuye que en la década de los 80, haya una investigación completa tanto teórica como metodológica en torno al tema "Social Indicators Research" (1974) y "Social Abstracts" (1979). A partir de los estudios establecidos se empieza a construir en términos de importancia, organismos como el ministerio de trabajo de los Estados Unidos y la Fundación Ford (Velazco, 2018).

En la misma década en Europa y en Alemania se comienza a realizar programas sobre toma de decisiones conjuntas entre el empleado y el patrón. En 1973 en Francia después de haber establecido aspectos que podrían ayudar a medir las condiciones de trabajo, se determina lo siguiente: Organización en el trabajo, organización del tiempo de trabajo, pago por resultados,

salud, seguridad (Méndez, 1995). En la actualidad la entidad que se encarga de impulsar los derechos laborales y la justicia social a nivel internacional es la Organización Internacional del Trabajo (Pilatasig & Quishpe Gaibor, 2018).

Si bien como queda explicado la calidad de vida ha sido un proceso muy largo, lleno de pruebas y errores, pero en si ¿De qué se trata? Desde hace mucho tiempo existe una discusión constante alrededor de la calidad de vida de un profesional (CVP), donde la economía es el pilar fundamental para la reestructuración dentro del campo laboral. Junto a esto va de la mano la globalización, la cual ha generado un gran nivel de competitividad, lo que conlleva a que las empresas que desean tener el éxito busquen personal capacitado en áreas específicas.

Por lo tanto se puede definir la CVP como el bienestar secundario a la percepción de equilibrio entre demandas de trabajo y recursos disponibles para afrontarlas (Garrido Elustondo et al., 2010), según Richard Walton (Walton, 1973), existen 8 indicadores importantes.

- Compensación justa y adecuada.
- Condiciones de seguridad y de salud en el trabajo.
- Oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana.
- Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad.
- Integración social en la organización.
- Constitucionalismo en la organización del trabajo.
- Trabajo y espacio total de vida.
- Relevancia del trabajo en la vida social.

Estos indicadores buscan el desarrollo del conocimiento y el potencial para cumplir objetivos fijados por la empresa, a partir del desempeño de su labor de manera óptima, eficaz que le contribuye a su felicidad (Blandon, 2016). En el caso que se quiera ver desde un punto conceptual, hay algunos dominios de satisfacción de una persona en el trabajo como, bienestar económico, familiar, social, individual y personal (Grimaldo Muchotrigo, 2011), los cuales se pueden ver afectados provocando serias limitaciones laborales.

Además, existen diversos factores humanos relacionados al ambiente laboral (valores, compromiso, clima, satisfacción, autoestima entre otros) (Granados, 2011), lo que conlleva a que las empresas inviertan en el buen trato al trabajador para obtener una buena gestión y crezcan dentro su ámbito, desarrollen nuevas estrategias para sacar el provecho máximo a los empleados. De acuerdo con Nadler y Lawler (Nadler & Lawler, 1983) lo efectos que produce el trato justo se pueden representar como:

- Colaboración de los trabajadores en temas laborales.
- Mejoramiento de condiciones de trabajo.
- Reestructuración de trabajos delimitando responsabilidades y tareas del empleado.

Si se procede a analizar desde el punto de vista laboral dentro de varias profesiones, todos los factores e indicadores antes mencionados se aplican igual, pero pueden tener ciertos efectos negativos al momento de deteriorar el ambiente laboral. En la medicina lo factores más relevantes para CVP son: el entorno físico, el cual puede presentar riesgos físicos, químicos y biológicos, los horarios de trabajo, los cuales son importantes debido a que se trabaja por turnos y trabajo nocturno y finalmente el tema de remuneración económica. La alteración de alguno de estos factores puede generar una variedad de reacciones emocionales, cognitivas y fisiológicas y de comportamiento que determinan un estado con elevados niveles de excitación y angustia (Rodríguez-Marín, 2010), y esto podría ser peligroso no solo para el profesional sino que repercutiría en el paciente.

En el sector hotelero existen otros aspectos como, políticas de seguridad de trabajo, seguridad y salud, condiciones ambientales, de gestión y competitividad organizacional. Mientras que, en la ingeniería pueden variar los factores, esto se debe a que los riesgos que pueden existir en ocasiones no pueden ser comparables, por ejemplo, en ingeniería en sistemas el riesgo es casi nulo, mientras que el trabajo realizado en una subestación por un ingeniero eléctrico, sino se

tiene las seguridades adecuadas podría tener consecuencias graves. Por lo tanto, hay que tener en cuenta el lugar de trabajo.

Si observamos el análisis realizado podremos ver que existe un común denominador dentro de las diferentes profesiones, los cuales son, el ambiente físico y el ambiente laboral (Roxana Mesén Fonseca, 2016). En el primero se hace referencia a que las personas sientan seguridad en el trabajo, mientras que en el ambiente humano se involucra las relaciones laborales, lo cual desencadena en personas participativas para la formación buenos de equipos de trabajo.

¿Pero qué efecto produciría en la ética profesional del trabajador al ver alterado su ambiente laboral? ¿Cómo reaccionaría un empleado con una baja CVP? Para poder responder estas preguntas se debe tomar en cuenta los dilemas éticos y morales que se pueden presentar. A medida que la cultura del trabajo continua cambiando junto con las necesidades de los seres humanos también se han venido diversificando y cambiando (Lorena Sánchez, 2013), cada vez existen más exigencias que obligan a una mejora en cuestiones laborales. El efecto que se produce será positivo en medida a que CVP mejore, muchos de los empleados no se verán envueltos en problemas económicos, sociales y de seguridad. y por lo tanto no sentirán la necesidad de buscar una solución rápida a problemas, lo que podría comprometer sus principios éticos concernientes a su profesión.

3. LA CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN LA INGENIERÍA ELÉCTRICA

La ingeniería eléctrica es una carrera que ha tenido una gran importancia a lo largo de los últimos años, debido a que, por las investigaciones técnicas y los desarrollos tecnológicos, ayuda al crecimiento y fortalecimiento económico de un país. La calidad de vida en la ingeniería se muestra cuando llega a ser parte de la cotidianidad, de la forma de ser de cada individuo y de los hábitos que adquiere en lo social. El ambiente laboral que se tendría dentro de la rama podríamos establece en dos factores importantes:

3.1 Ambiente Humano

Involucra netamente las relaciones humanas, lo que implica que se valoren en las personas primordialmente, el trabajo participativo y cooperativo, es decir en otras palabras el trabajo en equipo, además de la comunicación y la comprensión, que contribuyan a la formación de verdaderos grupos unidos de trabajo. El propósito social llega a jugar un papel importante en la eléctrica, debido a que en temas de sistemas de transmisión distribución o generación los equipos de trabajo deben ser totalmente coordinados, ya que los riesgos que se corren son muy altos y la mínima distracción podría resultar fatal.

Otro tema importante dentro de los equipos de laborales, es la optimización de los recursos humanos dentro de una organización, ya que, la distribución coordinada del material humano dentro de un área determinada ayuda a mejorar procesos, a que sean mas eficientes y de esta manera no exista redundancia en actividades, una muestra de este orden se puede evidenciar dentro de los operadores del sistema eléctrico con la ayuda de mecanismos como el SCADA.

3.2 Ambiente Físico

Se refiere a que un lugar o área laboral sea agradable, que las personas sientan seguridad en el trabajo para desempeñar su actividad; experimenten deseo y gusto de realizarlo con total concentración, lo que repercute en un compromiso empleado-organización para la obtención de productos eficientes (Roxana Mesén Fonseca, 2016). Pero, además se requiere de instalaciones adecuadas con sus debidas protecciones, maquinaria y equipo en buen estado, recursos materiales, que faciliten la realización de sus labores, además de áreas de recreo y descanso. Un ejemplo claro se encuentra en las subestaciones debido a que estas

construcciones manipulan niveles de tensión muy altos y protegen a la red de fallos en la transmisión.

La correcta señalización de los distintos elementos de control, medición y sistemas auxiliares dan garantía de seguridad al operario, hay que denotar que algo muy relevante es la construcción adecuada de los sistemas de protección del personal dentro de la subestación como son los sistemas de puesta a tierra.

4. LA DEONTOLOGÍA PROFESIONAL EN LA INGENIERÍA ELÉCTRICA

La deontología se define como la ciencia sobre los deberes y tiene sus bases dentro de la percepción de la condición humana englobando ciertas posturas éticas individuales, y que al estar en conjunto con otras personas puede llegar a evolucionar en una ética social con pretensiones profesionales. La deontología dará el paso de una ética privada, individual a una ética pública, compartida y aplicada a un ámbito laboral determinado (Amilburu, Corbella, & Gutiérrez, 2011).

Entonces podemos definir a la deontología profesional como un grupo de deberes y normas éticas que regularizan una actividad netamente profesional. Estas normas establecen conductas exigibles a los profesionales con la finalidad de garantizar una actividad honesta a todos los que ejercen la profesión (Ayllón Santiago, 2017). Hoy técnicamente todas las carreras profesionales desarrollan códigos que ayudan a tener una buena dirección y guía

Otro punto importante es el que se debe tener cuando se habla de ética y deontología profesional ya que se puede encontrar conflictos en su definición al momento de utilizarlos, esto se debe a que ambos términos pueden ser tratados como similares ya que dentro de la deontología se encuentra la ética pero dentro de lo laboral no posee el mismo significado que deontología profesional, ya que la primera es la disciplina encargada de estudiar contenidos normativos de un determinado grupo profesional mientras que la segunda es aquel conjunto de normas que están asociadas al colectivo.

En la profesión existen divergencias cuando se hace referencia a las actividades que se desempeña, ya que pueden tener un carácter dedicado a netamente labores mecánicas y otro en donde es primordial un trabajo intelectual. Dentro del sector laboral el ingeniero eléctrico puede tener ambas características tanto en lo laboral (mantenimiento y reparación) como el intelectual (estudios de flujos de potencia, coordinación de protecciones, etc.), esto lo permite ser artífice de los proyectos productivos, físicos y de investigación que ayudan a modificar y cambiar diariamente las condiciones de vida de colectivos grandes (urbanos) y pequeños (rurales).

Con todas estas responsabilidades se tiene el deber importante de garantizar su trabajo sin realizar actividades ilícitas y en el caso de conocer el proceso de una de estas problemáticas saber reportarlo. El ingeniero además deberá conocer sus propias limitaciones ya sean técnicas, económicas o cognitivas, ya que en proyecto grande como los de generación hidráulica se requiere la intervención de otras disciplinas.

5. LA RELACIÓN ENTRE LA CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y LA DEONTOLOGÍA

La afectación en la deontología profesional varía desde lo individual a lo colectivo, entonces si analizamos desde el primer punto de vista, el trabajador intenta una superación personal en un ambiente adecuado donde sus metas y objetivos se puedan cumplir. El alterar este medio tiene consecuencias de alteraciones como baja autoestima, insatisfacción y enfermedad, la gran mayoría de estos malos son debido al estrés, en estas condiciones la necesidad tiende a la toma de dos posibles decisiones la renuncia o el intentar hacer algo para poder mejorar las

condiciones. Es conocido que el ser humano ante momentos de mucha presión es propenso a decidir incorrectamente, con repercusiones ilegales, las principales se pueden llegar a tener son:

- Alteración de documentos técnicos tales como cálculos, informes y evaluaciones.
- Incrementos desmedidos en cotizaciones.
- Aceptación de coimas.
- Uso inadecuado de fondos.

Estas ilegalidades pueden ser sancionadas drásticamente que van desde sanciones económicas hasta privación de libertad.

Desde lo colectivo se vuelve mas complicado, ya que se involucra mas personal el cual puede ser afectado de varias maneras. Las principales causas comparten mucho con lo individual pero ahora pluralizando, pero en el caso de que solo sea una persona con su ética comprometida dentro del equipo de trabajo. Los resultados pueden ser mucho mas graves, un claro ejemplo dentro del sector administrativo al momento de la firma de construcción de proyectos u otorgación de concesiones, ya que no existe un solo involucrado sino todo un grupo el cual debe comprometerse a cumplir con los estatutos y normativas dictadas por el regulador, donde al no cumplirse existirán sanciones al colectivo con rubros que pueden superar tranquilamente millones.

6. CONCLUSIONES

1. Es importante tener en cuenta las necesidades laborales para mejorar la calidad del trabajo, por lo tanto, las reglamentaciones privadas y públicas deberían adaptarse a esta nueva ola del mejoramiento de la calidad del trabajo. La iniciativa debería partir de los sindicatos, para que de esta manera se vele por el trabajador y no únicamente por intereses de índole personal.
2. La globalización ha permitido que haya un gran flujo de información de cualquier tipo, lo que permite que se conozca nuevas estrategias y modelos para un mejor desempeño laboral sin violar los derechos del empleado. Estas nuevas metodologías se deberían aplicar, para que haya un beneficio tanto de la organización-trabajador.
3. Los códigos éticos y laborales no deberían ser ignorados por los profesionales, debido a que el cumplimiento y la correcta aplicación de estos, no solo beneficia para la obtención de objetivos laborales sino también, en el mejoramiento personal y social del individuo, creando una persona deontológica, con valores morales y éticos.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Amilburu, M. G., Corbella, M. R., & Gutiérrez, J. G. (2011). *Ética y Deontología profesional en la Intervención Sociocomunitaria*.
- Ayllón Santiago, H. S. (2017). *Deontología teórica y práctica para profesionales de la criminología*. (1ra ed.). Madrid: Editorial Reus.
- Blandon, C. (2016). *SENTIDO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS DE FAMILIA DEL SECTOR HOTELERO*. Manizales.
- Garrido Elustondo, S., García Esquina, E., Viúdez Jiménez, I., López Gómez, C., Más Cebrián, E., & Ballarín Bardají, M. (2010). Estudio de la Calidad de Vida Profesional en trabajadores de Atención Primaria del Área 7 de la Comunidad de Madrid. *Revista de Calidad Asistencial*, 25(6), 327–333. <https://doi.org/10.1016/j.cali.2010.05.003>
- Gómez-Vela, M., & Sabeh, E. (2001). *CALIDAD DE VIDA. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO Y SU INFLUENCIA EN LA INVESTIGACIÓN Y LA PRÁCTICA*. Salamanca.

- Granados, I. (2011). CALIDAD DE VIDA LABORAL: HISTORIA, DIMENSIONES Y BENEFICIOS. Lima.
- Grimaldo Muchotrigo, M. (2011). Calidad de vida en profesionales de la salud en la ciudad de Lima. Liberabit (Vol. 17). Lima: Universidad de San Martín de Porres, Lima.
- Lorena Sánchez, D. (2013). Influencia de la Calidad de Vida Laboral en los Individuos y las Organizaciones. Chia.
- Méndez, C. (1995). Metodología: Guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas (2a ed.). Santafé de Bogotá: McGraw-Hill.
- Nadler, D. A., & Lawler, E. E. (1983). Quality of work life: perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, 11(3), 20–30. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(83\)90003-7](https://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90003-7)
- Pilatasig, E. S., & Quishpe Gaibor, J. S. (2018). DEONTOLOGÍA APLICADA EN LOS PROFESIONALES ELÉCTRICOS. eumed.
- Rodríguez-Marín, J. (2010). Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. *Revista de Calidad Asistencial*, 25(6), 318–320. <https://doi.org/10.1016/j.cali.2010.09.002>
- Roxana Mesén Fonseca. (2016). CALIDAD DE VIDA LABORAL.
- Segurado Torres, A., & Tomás, E. A. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema* (Vol. 14).
- Velazco, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista científica Pensamiento y Gestión* (Vol. 0). Universidad del Norte.
- Walton, R. (1973). Quality of Working Life: What Is It?. <https://doi.org/10.12691/education-4-20-3>