



Septiembre 2018 - ISSN: 1696-8352

DEONTOLOGÍA APLICADA EN EL DEPARTAMENTO TÉCNICO DE LA EMPRESA CONSTRUINTEGRAL CIA.LTDA.

Tlga. Gabriela Nathaly Rivera Mayo

Estudiante de Ingeniería Eléctrica, Residente de obra en Construintegral Cia. Ltda., gabynrm@hotmail.com, Formación profesional: Tlga. en Electromecánica,

MSc. Jeverson Santiago Quishpe Gaibor

Catedrático Universitario en, Antropología Filosófica, Deontología, Ética de la persona, entre otros. jeverssonquishpe@gmail.com, Formación profesional: Diplomado en Teología Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Licenciado en Teología especialidad "Pastoral Juvenil" en la Universidad Católica de Cuenca. Magister en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Gabriela Nathaly Rivera Mayo y Jeverson Santiago Quishpe Gaibor (2018): "Deontología aplicada en el departamento técnico de la empresa Construintegral CIA.LTDA.", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, (septiembre 2018). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/09/deontologia-construintegral-cialtda.html>

RESUMEN:

La deontología profesional hace referencia al conjunto de principios y reglas éticas que regulan y guían una actividad profesional. Estas normas determinan los deberes mínimamente exigibles a los profesionales en el desempeño de su actividad. Por este motivo, suele ser el propio colectivo profesional quién determina dichas normas y, a su vez, se encarga de recogerlas por escrito en las normativas de la empresa. Desde el punto de vista empresarial, no es ética cualquier forma de instrumentalizar a las personas o atentar en contra de su dignidad, al vulnerar sus derechos esenciales de desarrollar un trabajo digno. La ética de empresa integra esos principios de normas y valores que también son comunicados a los trabajadores. Además, esta ética también busca llevar a cabo iniciativas de responsabilidad social con el objetivo de aportar un bien a la sociedad a través del trabajo.

ABSTRAC:

Professional ethic refers to the set of principles and ethical rules that regulate and guide a professional activity. These rules determine the tasks required minimally practitioners in the performance of its activity. For this reason, it is usually the own professional group who determines these rules and, in turn, is responsible for collecting them in writing in the regulations of the company. From the business point of view, it is not ethical any way to instrumentalize people or attempt against their dignity, by violating their essential rights to develop decent work. Company ethics integrates those principles of norms and values that are also communicated to workers. In addition, this ethic also seeks to carry out social responsibility initiatives with the aim of contributing a good to society through work.

PALABRAS CLAVES:

Deontología, responsabilidad, producción, calidad.

1. INTRODUCCIÓN

Todo profesional debe estar sometido a controles sociales rigurosos que permitan exigirle responsabilidades de muy diversa índole en relación con sus actos, de ahí la necesidad de establecer unos principios éticos. Independientemente de la propia conciencia, que debiera ser quién más rigiera el cumplimiento de los códigos morales (Bocs, Radulescu, & Toader) .

Para que se pueda pedir responsabilidad por actuaciones profesionales se precisan dos requisitos: la independencia y la libertad. El profesional debe ser independiente en el momento de tomar decisiones y debe ser enteramente libre de ejecutarlas. La deontología es de sumo interés para el mundo profesional, y en concreto, para profesiones que comportan una elevada responsabilidad social.

2. CONSTITUCION Y ESTRUCTURA EMPRESARIAL DE CONSTRUINTEGRAL

La empresa Construintegral Cia. Ltda es una constructora eléctrica 100% ecuatoriana, fundada en el año 2005 con el nombre comercial TECNOELEC, dentro de la misma se llevan las actividades de ingeniería eléctrica como son diseño, construcción, instalación, reparación, cumpliendo con todos los estándares necesarios para cubrir las necesidades de los clientes (Chiavenato, 2006).

La misión principal es ser la mejor opción del sector eléctrico del segmento comercial, industrial e institucional, contando con los mejores tiempos y costos del mercado, comprometidos con la calidad e inmersos en un proceso de mejora continua.

Los valores tales como el compromiso, responsabilidad, puntualidad y respeto, para con el cliente como el proyecto a desarrollarse son fundamentales, que permiten llevar un trabajo transparente y honrado (Chung, 2016).

La empresa está comprometida a que los proyectos que se realicen, se efectúen dentro de los tiempos establecidos, salvaguardando costos, y garantizando la calidad de lo ejecutado, dentro de nuestro departamento contamos con profesionales y personal de amplia experiencia en el ramo, la cual en cada departamento cumple un objetivo específico y estratégico para lograr la ejecución de los proyectos.

Dentro de la empresa contamos, con gerencia, departamento administrativo, departamento de ingeniería y departamento técnico, destacando en este caso para el desarrollo de la deontología en forma particular al departamento técnico; ya que constituye la parte motora de la constructora (Ansoff, 1985).

2.1 CARÁCTERÍSTICAS Y RESPONSABILIDADES DE LOS DEPARTAMENTOS

La empresa es una entidad conformada básicamente por personas, aspiraciones, realizaciones, bienes materiales y capacidades técnicas y financieras; todo lo cual, le permite dedicarse a la producción y transformación de productos y/o la prestación de servicios para satisfacer necesidades y deseos existentes en la sociedad, con la finalidad de obtener una utilidad o beneficio, todo en la generación de un ambiente laboral, cuyos cimientos básicos deben ser el respeto, tolerancia y trabajo en equipo, como valores que no solo permitan llevarnos a culminar un objetivo sino que además nos permita evitar incidentes laborales (Chiavenato, 2006).

Dentro de los proyectos que se ha realizado se puede observar como fácilmente los valores que cada empresa trata de inculcar a su personal son olvidados. Por lo que se hará énfasis en el objetivo y valores a cumplir por cada uno de los departamentos que conforman la empresa.

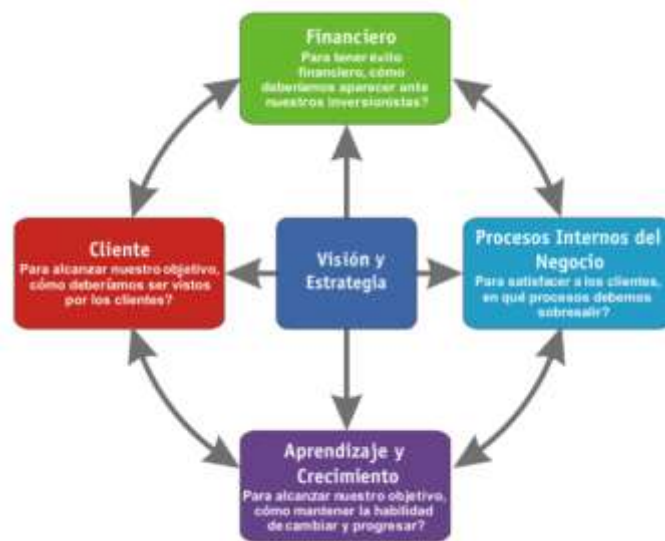


Figura1. La estructura organizacional de una empresa es la forma en la que la empresa se va a gestionar. Pueden diferenciarse dos partes: la estructura organizativa formal y la informal.

2.1 GERENCIA

Los principios de este departamento como cabeza de la empresa son fomentar la inclusión de valores y principios morales que permitan desde la perspectiva de la ética profesional, juzgar las actuaciones profesionales de cada departamento (Bocs, Radulescu, & Toader), para logra realizar y proporcionar los servicios solicitados por el cliente; las principales actividades de esta área son:

- 1.-Velar por el bienestar de los trabajadores.
- 2.-Proporcionar a sus colaboradores implementos de seguridad adecuados.
- 3.-Buscar áreas de crecimiento profesional.
- 4.-Incrementar la productividad.
- 5.-Contribuir con la comunidad.
- 6.-Proporcionar dirección a la organización.

2.2 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO

Este departamento se basa en la responsabilidad del manejo financiero de la empresa, resolver problemas específicos en el ámbito económico brindando estabilidad financiera a la empresa, recalando que un profesional en esta área no sólo se mide por sus conocimientos, sino también por su conciencia y conducta. Por un lado, ha de saber analizar los procesos, entradas y salidas para poder ofrecer mejoras a la empresa y, por otro lado, a partir de números reales, ha de saber exponer dónde es posible reducir costes e invertir. De esta manera, conseguiremos aumentar los beneficios. No es sólo cuestión de llevar al día los documentos o de llevar bien las cuentas sino de tener una visión amplia de la empresa y mostrar puntos de mejora. Las tareas de este departamento son:

- 1.- Formación en gestión de nóminas para garantizar que todos los empleados reciben su nómina a tiempo.
- 2.-Gestión de procesos
- 3.-Gran capacidad de comunicación con otros miembros de la organización.
- 4.-Cuidar de los bienes de la empresa.
- 5.-Establecer nuevas relaciones estratégicas con el mercado.

2.3 DEPARTAMENTO DE INGENIERIA

Retomando la idea de que la deontología profesional es uno de los órdenes reguladores del ejercicio de una profesión, la investigación y desarrollo complementados con el principio deontológico es una actividad crucial en una compañía de ingeniería y construcción (Ganescu & Gangone, 2017). El departamento de ingeniería se enfoca en mejorar los productos existentes y desarrollar nuevos productos para asegurar que la compañía mantenga su ventaja competitiva en el mercado. Es esencial que las actividades de investigación y desarrollo reflejen los requisitos del mercado manteniendo, las tareas principales de este departamento son:

- 1.-Mantener principios de rectitud moral en la ejecución de un proyecto.
- 2.-Promover la pertenencia y compromiso en el desarrollo de los trabajos.
- 3.-Analizar e imponer la creatividad.
- 4.-Plantear soluciones a los problemas en el desarrollo del trabajo.
- 5.-Servicio de liderazgo.
- 6.- Capacidad de delegación de tareas

2.4 DEPARTAMENTO TECNICO

Una profesión cualquiera debe tener un periodo de aprendizaje, una preparación previa especializada y casi siempre formal, que se debe completar con una formación permanente que se completa con el paso del tiempo y la vivencia de distintas situaciones en la vida profesional a las que enfrentarse (Ansoff, 1985). Este departamento tiene como principal función el desarrollo de la ejecución de un proyecto, siendo uno de los grupos primordiales en la ejecución de un plan, las principales funciones son:

- 1.-Capacidad de adaptarse a entornos cambiantes y nuevas tecnologías.
- 2.-Tener iniciativa y proponer cambios para mejorar la productividad
- 3.-Ser capaz de trabajar bajo presión cuando surgen tareas de vital importancia para el negocio
- 4.- Mejorar el desempeño y la confiabilidad del producto
- 5.-Controlar y analizar los productos entregados.

3. CONCEPTO DE DEONTOLOGIA DENTRO DE CONSTRUINTEGRAL CIA.LTDA

Seguro que todos y todas hemos escuchado o dicho alguna vez aquello de que a las empresas lo único que les preocupa es ganar dinero. En esa ética empresarial humanista la persona no puede ser utilizada como un medio para alcanzar un fin determinado como la rentabilidad. Esto afecta de manera muy directa a las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras que deben tener garantizado un salario justo en función de su aportación al crecimiento de la compañía (Ganescu & Gangone, 2017).



Figura2. La deontología profesional hace referencia al conjunto de principios y reglas éticas que regulan y guían una actividad profesional. Estas normas determinan los deberes mínimamente exigibles a los profesionales en el desempeño de su actividad. Por este motivo, suele ser el propio colectivo profesional quién determina dichas normas y, a su vez, se encarga de recogerlas por escrito en los códigos deontológicos.

Los trabajadores, además, deben ser los primeros clientes de la propia empresa. Eso conducirá al fin último de la gestión empresarial en un sentido ético: que todas las personas mejoren en términos de felicidad, todo se basa en una serie de recomendaciones éticas que permiten la compatibilidad de una eficiente gestión empresarial con el respeto a los derechos fundamentales de las personas implicadas. La ética adoptada por una empresa es parte esencial de la filosofía del negocio y de la estrategia. En el ámbito de los negocios y todavía más en el contexto actual, el cambio es una dinámica constante que muestra la necesidad de adaptación de un negocio para optimizar sus posibilidades de éxito a partir de sus circunstancias (Bocs, Radulescu, & Toader).

En un entorno cambiante, sería un caos trabajar si no fuese posible encontrar una base sólida que permanece. La ética cumple precisamente esta función de permanencia en las distintas etapas de un proyecto e integra los valores que definen a una institución. Crea un marco de referencia atemporal. Concretar las bases de la ética ayuda a una empresa a seguir siendo fiel a su vocación inicial, una vez que el negocio se ha consolidado en el mercado.

En algunas empresas, las personas son utilizadas como un medio, como muestra el caso de aquellos negocios en los que los trabajadores se sienten únicamente un número más, es decir, una filosofía de la despersonalización, en la que el empleado se siente desvinculado de su propia identidad para sentirse uno más en medio de la masa. La ética de la virtud desarrollada por Platón y Aristóteles es clave en el desarrollo de hábitos constructivos que ayudan al ser humano a perfeccionarse a sí mismo a través de la búsqueda de la excelencia en la práctica del bien (Bocs, Radulescu, & Toader).

4. CONCLUSIONES:

- 1.- La deontología empresarial es fundamental para concretar un ordenamiento moral que marca las directrices de acción correctas, de acuerdo a los principios fundamentales de la empresa.
- 2.- La esencia de la ética en los negocios se pierde en aquellas empresas en las que se mantiene el foco únicamente en el aspecto material del rendimiento y de la productividad.
- 3.- Cuando una empresa cae en una visión utilitarista de la ética, pone un exceso de atención en los bienes materiales del negocio, pero pierde de vista los bienes inmateriales.

4.- Un modelo ético que garantice el desarrollo profesional de los empleados es aquel que persigue la felicidad de los trabajadores.

5.- La ética de empresa es una de las formas de diferenciación más importantes que tiene un proyecto para consolidar su marca personal en el mercado.

6.- La deontología como modelo ético, hace que el jefe sea un referente de conducta ante los trabajadores, por lo que debe existir una coherencia entre pensamiento, sentimiento y acción.

5. BIBLIOGRAFÍA:

Ansoff, H. (1985). *La dirección y su actitud ante el entorno*. Bilbao: Deusto.

Bocs, G., Radulescu, C., & Toader, C. (s.f.). A cross Cultural Model for Flexible Motivation in Management. Annals of "Dunarea de Jos" University of Galati Fascicle I. In Economics and Applied Informatics Journal. 21(1), 11-18.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGrawhill - Inter American Editores, S.A. C.V. Kotler y Keller.

Chung, V. (2016). Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento, en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lima: Universidad Peruana Unión.

Ganescu, C., & Gangone, A. (2017). A model of socially responsible organizational culture. *Studia Universitatis "Vasile Goldis" Arad in Economic Series*, 27(2), 45-49. doi:10.1515/sues2017-0008