



Septiembre 2018 - ISSN: 1696-8352

VALORES ÉTICOS Y TRABAJO EN EQUIPO APLICADOS EN EL SECTOR DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA

Bayron Geovanni Quinchimbla Lluglluna

Estudiante Ing. Eléctrica – Universidad Politécnica Salesiana

Decimo Nivel – bquinchimbla@est.ups.edu.ec

Jeverson Santiago Quishpe Gaibor

MSc. Pedagogía – Docente Universidad Politécnica Salesiana

jquishpe@ups.edu.ec

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Bayron Geovanni Quinchimbla Lluglluna y Jeverson Santiago Quishpe (2018): “Valores éticos y trabajo en equipo aplicados en el sector de la energía eléctrica”, Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, (septiembre 2018). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/09/valores-trabajo-equipo.html>

RESUMEN: Actualmente vivimos en una sociedad en la que la ética se está desapareciendo de las personas que no aplican en su totalidad o respetadas en las entidades de trabajo, tanto por personas que creen tener más poder que los demás como también por individuos de un mismo grupo que tratan a sus iguales de maneras que desconocen, además en este artículo se relacionó los valores éticos con el trabajo en equipo al desempeño con la motivación tomando en cuenta factores como: evaluación de desempeño, habilidades, efectividad, eficiencia, calidad de trabajo y recompensas. Entonces que pasa con los profesionales en el sector de la energía eléctrica, ¿acaso se han olvidado los valores éticos que adquieren cuando se es profesional?, o talvez simplemente la sociedad con la modernidad talvez se ha hecho que esto se vean obligados a renunciar a estos valores éticos que se debe tener, en este documento se presenta la opinión acerca de los valores éticos que como profesionales ingenieros en este caso se adquieren en el momento en que se culmina los estudios y se empieza a ejercer su profesión y el trabajo que realiza en equipo en la entidades de trabajo que es para la realización de proyectos eléctricos. Y también se tiene como finalidad de este presente artículo para conocer los valores éticos aplicado al sector de la energía eléctrica en un punto de vista de necesidades que se tiene, también como punto de vista para establecer como incide en el desempeño productivo y laboral en el sector eléctrico.

PALABRAS CLAVE: Valores éticos-Equipo-Sector eléctrico-Efectividad-Energía eléctrica.

ABSTRACT: We currently live in a society in which ethics are disappearing from people who do not apply in their entirety or respected in work entities, both by people who believe they have more power than others and also by individuals from the same group who They treat their peers in ways that they do not know, and in this article, ethical values were related to teamwork to performance with motivation, taking into account factors such as performance evaluation, skills, effectiveness, efficiency, quality of work and rewards. So what happens to the professionals in the electric power sector, have they forgotten the ethical values they acquire when they are professionals, or maybe society with

modernity has perhaps been forced to give up these ethical values that must be had, in this document the opinion is presented about the ethical values that as professional engineers in this case are acquired at the moment in which the studies are completed and one begins to exercise his profession and the work he performs as a team in the work entities that is for the realization of electrical projects. And also the purpose of this article is to know the ethical values applied to the electric power sector in a point of view of needs that you have, also as a point of view to establish how it affects the productive and labor performance in the electric sector.

KEYWORDS: Ethical Values-Equipment-Sector Electric-Effectiveness-Electric power.

1. INTRODUCCIÓN

En la última década nuestro país ha tenido muchos proyectos eléctricos los cuales se puede observar que no se tiene los valores éticos en los cuales podamos tener unas buenas gestiones de proyectos por lo que se ha caracterizado por crisis en términos económicos, sociales y ambientales; situación que obliga a las estructuras administrativas, bien llamadas organizaciones, a lograr sus metas u objetivos en este ambiente adverso e implementar estrategias que le permitan mantenerse competitivas y jugar a su vez un papel fundamental en el desarrollo del país.

De acuerdo con el Índice de Percepción de la Corrupción, Ecuador ha recibido una baja calificación y ha venido recibiendo esta calificación en los últimos años. Por lo que se pone en evidencia que, en materia de corrupción, el sector público es percibido como propenso a las prácticas corruptas, las cuales son un inicio de la falta de valores de las personas que ejecutan los proyectos en los cuales se invierten recursos financieros públicos.

Esta es una de las razones más importantes que nos lleva a la realización del presente documento que busca demostrar el efecto de los valores y el trabajo en equipo en la efectividad de los proyectos en el sector eléctrico. Por tanto, el objetivo de esta investigación es el de establecer la relación entre valores éticos, trabajo en equipo y efectividad de la gestión de los proyectos, en el sector de la energía eléctrica.(Luis & Hernández, 2018)

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Valores éticos en el ámbito de los proyectos

Los valores éticos nos ayudan a fundamentar que tipo de persona y sociedad se quiere llegar a formar. Particularmente se cobran importancia a nivel organizacional, ya que direccionan el comportamiento de los humanos en la vida diaria en la organización y se hacen manifiestos en el desarrollo de los proyectos que nos planteados. En este escrito se toma como referencia los valores de responsabilidad, respeto, honestidad y confianza. Los tres primeros incluido el de justicia forman parte del código de ética No se incluye el valor de justicia que fue utilizado por el autor Ariza D., en razón a que este no mostró relación con el trabajo en equipo.(Alejandra & Pérez, 2018)

2.2. Honestidad

La honestidad más se refiere a la actuación de las interesados, bajo los parámetros de la verdad, es decir, mostrando una correspondencia entre lo que se dice, hace o piensa con la realidad. Una conducta honesta indica una actuación sin intereses ocultos y una comunicación coherente entre los integrantes de los equipos de proyecto.(Dora, 2015)

2.3. Confianza

El concepto de confianza es muy “complejo y multidimensional y ha tenido mucho debate dentro de los círculos académicos” Por confianza se entiende como “esperanza firme que se tiene de alguien o algo, por lo anterior se puede afirmar que el grado confianza va sujeta del modo de actuar de las personas u organizaciones.

Según los resultados de la investigación de Zaghloul y Hartman sobre los costos de la desconfianza, las relaciones contractuales actuales se basan principalmente en situaciones de confrontación que reflejan el nivel de confianza (o desconfianza) en los documentos del contrato. Esto puede ser el

motor para incrementar el costo total de un proyecto específico y una relación general entre las partes contratantes. Estos autores encontraron una relación significativa entre la confianza y la asignación de riesgos a través de cláusulas de exención de responsabilidad que pueden resultar en ahorro de costos en la industria de la construcción.(Miguel & Fernández, 2008)

2.4. Responsabilidad

Se entiende por responsabilidad como la “Capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente. Responsabilidad, implica también para Kerzner, que las decisiones se tomen teniendo en cuenta el mejor interés de la comunidad que afectan, en este caso, la comunidad es uno de los interesados de los proyectos

La responsabilidad lleva a que “un líder de proyecto y su equipo, a aceptar las consecuencias de cualquier decisión tomada, a cumplir con los compromisos, a proteger los recursos del proyecto y mantener su confidencialidad, así como seguir las normas y procedimientos que tiene la organización.(Bioethics, Complementarity, & Complementaridade, 2010)
(Electricidad, 2018)

2.5. Respeto

Para la Real Academia Española respeto es veneración, acatamiento que se hace a alguien. De acuerdo con el código de ética del PMI, el respeto se manifiesta en “la adopción de comportamientos como la escucha atenta y el entendimiento de los diferentes puntos de vista de los interesados, dando el reconocimiento público al autor de una idea o concepto y la buena fe con la que las personas participan en las negociaciones, que se realizan al interior de los proyectos”.

El respeto, permite también mantener un ambiente de trabajo propicio para el desarrollo y satisfacción de las personas que conforman el equipo, de modo que se manifieste en la adopción de comportamientos como la escucha atenta y el entendimiento de los diferentes puntos de vista de los interesados, dando el reconocimiento público al autor de una idea o concepto. Por lo que el respeto funciona como el eje central de las buenas relaciones tanto personales como laborales, cuya finalidad es no afectar el bienestar de las personas del entorno.(Dora, 2015)

2.6. Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo hace referencia a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas. Las personas que integran los equipos de trabajo deben de estar predispuestas a anteponer los intereses del grupo a los personales, a valorar y aceptar las competencias de los demás.

Trabajo en equipo es un esfuerzo donde las personas tienen funciones y/o metas específicas por cumplir, haciéndolos más productivos, competitivos y buscando el mejoramiento continuo. En la actualidad los equipos se enfocan en mejorar la eficiencia y efectividad en una organización, siendo una técnica que se está introduciendo ampliamente en todos los sectores. Un equipo es un grupo bien integrado que trabaja con el propósito de lograr un objetivo bien definido

Para el trabajo en equipo se implica desde el punto de vista individual una disposición a colaborar entre las personas que lo conforman y una voluntad por apoyar las decisiones que se toman; pero también desde la perspectiva de la organización, un refuerzo a intercambiar información y retroalimentarse mutuamente, así como a asegurar la participación de personas con el conocimiento y experiencia requeridas para el desarrollo de los proyectos.

En una investigación se utilizó una muestra aleatoria de 37 empresas, pertenecientes a diversos sectores de la industria. El estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre valores éticos la responsabilidad, el respeto, la justicia y la honestidad que son echos por el código de ética y el trabajo en equipo. Se determinó una relación positiva entre cada uno de los valores éticos y el nivel de trabajo en equipo para los proyectos, encontrándose que la responsabilidad es el valor ético que tiene un grado de correlación mayor con el trabajo en equipo. La Tabla 1, detalla los coeficientes de correlación de Pearson”.(Luis & Hernández, 2018)

Coeficiente de Correlacion de Pearson Para variables de estudio					
	Honestidad	Responsabilidad	Respeto	Justicia	Trabajo en Equipo
Honestidad	1.00	-	-	-	-
Responsabilidad	0.72	1.00	-	-	-
Respeto	0.34	0.55	1.00	-	-
Justicia	0.62	0.54	0.49	1.00	-
Trabajo en Equipo	0.49	0.59	0.49	0.48	1.00

Tabla. 1. Coeficientes de correlación de Pearson para variables de estudio

2.7. Efectividad de los Proyectos -

La efectividad en los proyectos han sido relacionada con los términos de éxito y de desempeño que se obtiene al realizar un proyecto, no solo de los proyectos de manera individual, sino también con la gestión de grandes proyectos desde una perspectiva más amplia que es la organizacional. Varios autores han definidos diferentes criterios para poder medir el éxito, desempeño y la efectividad de la realización de los proyectos. En este documento, los términos de éxito y desempeño se asociarán al término de efectividad al hacer los proyectos.

Ya dada la característica multidimensional del término éxito en los proyectos, se ha desarrollado un marco para medir el éxito de los proyectos, partiendo de una premisa de que los proyectos forman parte de la estrategia organizacional para cumplir con dicho proyecto. Este marco se compone de cuatro dimensiones: (1) eficiencia del proyecto, (2) impacto en el cliente, (3) éxito del negocio y (4) preparación para el futuro.

La eficiencia hace referencia al uso óptimo de los recursos; el impacto en el cliente mide el logro de sus requerimientos; el éxito del negocio se refiere a las consecuencias esperadas en el entorno y la preparación para el futuro mide oportunidades creadas por los proyectos.

Dimensión de Éxito	Mediciones asociadas a cada dimensión
Eficiencia del proyecto	Cumplimiento con cronograma
	Cumplimiento con presupuesto
Impacto en el cliente	Logro del desempeño funcional
	Logro de las especificaciones técnicas
	Cumplimiento de necesidades del cliente
	Resolución de un problema del cliente
Éxito del negocio	Uso del producto por parte del cliente
	Satisfacción del cliente
	Éxito comercial
Preparación para el futuro	Creación de una cuota en el mercado
	Creación de un nuevo mercado
	Creación de una nueva línea de producto
	Desarrollo de una nueva tecnología

Tabla. 2. Marco para la medición de éxito de los proyectos.

También tenemos unos pasos para poder medir la efectividad de una gestión de los proyectos que se puede ver por once indicadores de gestión y tenemos tres principales que son: (1) Cumplimiento de expectativas, (2) satisfacción del equipo del proyecto, (3) logro de compromiso, estos pasos o flujograma fue validado con un ejemplo que tenía una muestra de 211 profesionales que fueron líderes de un proyecto, integrantes, interesados. Estos once indicadores fueron tomados para poder tener una referencia para la elaboración de este flujograma para poder tener una medición en cualquier investigación. (Ariza, 2017)



Fig. 1. Constructo de la efectividad de la gestión de un proyecto

3. MARCO CONTEXTUAL

3.1. Energía Eléctrica

Según la Comisión de Regulación de Energía – ARCONEL define la energía de la siguiente manera: “Para saber qué es la energía eléctrica debemos precisar qué es la corriente eléctrica y el voltaje. La corriente eléctrica es el movimiento de electrones en grandes cantidades. Los electrones son partículas pequeñísimas que están en continuo movimiento en todas las cosas materiales que conocemos. El voltaje es la fuerza que empuja a esos electrones en una dirección deseada. La energía eléctrica es el movimiento de electrones con una fuerza determinada. Esta energía sirve para poner a funcionar aparatos que producen calor, luz o movimiento.

A continuación, se explica los 4 procesos para obtener la energía eléctrica:

Generación: se efectúa con máquinas que aprovechan la fuerza del agua, el aire, la luz del sol o el poder energético de combustibles, transformándolas en energía eléctrica en centrales hidráulicas o térmicas respectivamente. La energía que se obtiene de la naturaleza se llama primaria y la que se produce con combustibles se llama secundaria.

Transmisión: es el transporte de la energía eléctrica desde las centrales de generación hasta los grandes centros de consumo a través de cables que son sostenidos por torres muy altas con características especiales y que permiten abastecer toda la población

Distribución: se hace al igual que el SNI con cables sostenidos por estructuras, pero de menor tamaño y llevan energía en menores cantidades a través de los sectores en una misma región.

Comercialización: Es la actividad de comprar grandes cantidades de energía a los productores para venderla a los usuarios o a otras empresas del sector las relacionadas con la lectura de los medidores, la facturación del servicio y en general las involucradas con la atención a los usuarios. (Electricidad, 2018)

3.2. Estructura del sector eléctrico

Tenemos un solo sector específicamente para el sector eléctrico que tiene entidades reguladoras se indica en la figura.

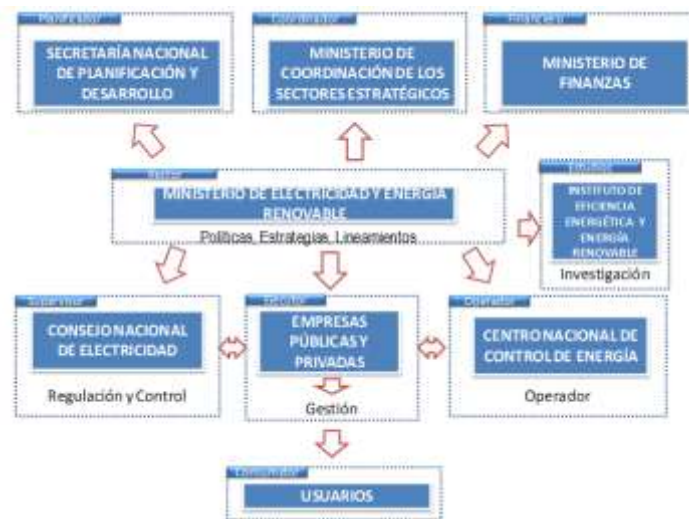


Fig. 2. Estructura del sector eléctrico ecuatoriano.

3.3. Proyectos Hidroeléctricos en el Ecuador

Hace algunos años atrás se anunció que se van a construir ocho proyectos hidroeléctricos el cual iban a cambiar la matriz energética del país, por lo que ahora se pide auditorias en los proyectos ya que de las anunciadas obras emblemáticas solo podríamos decir que tres están en funcionamiento que son Manduriacu, Sopladora y Coca Codo Sinclair están en funcionamiento pero la más grande presenta fisuras en los ductos, y las otras faltantes como Delsitanisagua, Mazar Dudas, Minas San Francisco, Quijos, Central Toachi Pilaton estas presentan mucho retraso y muchos problemas estructurales y a todo esto se presentan dudas con los ministros actuales sobre si pudo haber tenido sobrepagos en estos proyectos realizados por el gobierno pasado.

El ministro actual informa de una manera muy simple se explica que las hidroeléctricas dependiendo del tamaño han tenido valores de \$1500 a \$1700 por megavatio pero en el caso de nuestro país las hidroeléctricas han tenido valores de \$4000 por megavatio, por lo que se puede decir que están realizadas a un sobrepago exagerado en el cual se puede decir que los proyectos realizados están muy sobrevalorados por lo que no sería ético realizar proyectos con exageración de precios y también con retrasos con lo cual esto afecta a la población ya que no se cumple con las normas de calidad de los proyectos y aun solo están funcionado tres.

Para la población se puede tener un punto de vista que estos proyectos bien fueron mal diseñados o hubo sobrepagos entonces para esto se debe realizar un análisis de uno por uno para saber la razón por la cual los proyectos no se entregan en el país ya que estas obras debían ser entregados en el año 2016, y ya estamos en el 2018 por lo cual existe unos grandes retrasos, por lo que el problema por lo que ha pasado son muchas tales como incumplimientos con los tiempos, los contratistas no entregan con satisfacción las obras, algunos se quedaron sin dinero también problemas geológicos

3.4. Situación de las obras

Las obras retrasadas es Delsitanisagua ya tiene un avance del 92,8% y a tenido muchos problemas con las bombas de enfriamiento por lo que tendría un aumento del retraso de unos 6 meses más. Mazar Dudas avanza ya con un 87,32%, Minas San Francisco ya tiene un 99,39% de avance.

Quijos este proyecto hidroeléctrico con una capacidad de 50 megavatios ya tiene un avance del 46,72% pero este está paralizada la obra por razones de fiscalización que no cumple con las especificaciones que se tiene para esta obra.

Toachi Pilaton este proyecto hidroeléctrico tiene una capacidad de generación de 1.100 Gwh al año y tendría un avance del 95,06%. (Electricidad, 2018)

4. CONCLUSIONES:

Se concluye que al permitir establecer un impacto en los valores éticos y también el trabajo en equipo que se tiene para realizar un proyecto con gran efectividad en el sector de la energía eléctrica en el país, si se trabajara con unos buenos valores éticos se podría alcanzar lo planteado,

Se puede concluir que los proyectos fueran mejor realizados si se pudiera tener más compromiso con la población para no dejar los proyectos en manos de empresas que no respetan los puntos de ejecución de la obra por lo cual se pudiera conformar un equipo de trabajo eficiente, basta con contratar a quienes tengan el mejor antecedente de buenas obras y bien cumplida sin dar sobreprecios o cuenten con las habilidades y experiencia para realizar los respectivos proyectos.

5. BIBLIOGRAFÍA

Electricidad, A. d. (14 de Julio de 2018). *Arconel*. Obtenido de Arconel:

<http://www.regulacionelectrica.gob.ec/proyecto-hidroelectrico-toachi-pilaton/>

Alejandra, C., & Pérez, M. (2018). DEONTOLOGIA APLICADA EN EL MANTENIMIENTO Y OPERACION DE SUBESTACIONES.

Ariza, D. A. (2017). Efectividad de la gestión de los proyectos : una perspectiva constructivista Introducción Constructivismo, 75–85.

Bioethics, R. A., Complementarity, I., & Complementaridade, E. (2010). Reflexiones ingeniería biomédica :

Dora, A. (2015). Valores Éticos y Trabajo en Equipo en los Proyectos : Una competencia para Garantizar la Sostenibilidad Organizacional . Organizational Sustainability) Introducción La sostenibilidad , hace referencia al legado que las generaciones actuales , dejarán a las (Schein , 2009), cuando las personas trabajan colectivamente ., 10(2), 25–36.

Luis, J., & Hernández, C. (2018). No Title.

Miguel, J., & Fernández, R. (2008). Modelo stakeholder y responsabilidad social : el gobierno corporativo global, 11. <https://doi.org/10.3917/mana.112.0081>