



Mayo 2019 - ISSN: 1696-8352

DEONTOLOGÍA APLICADA A LAS RELACIONES LABORALES DENTRO DE UNA EMPRESA DE PRODUCCIÓN

Jonathan Andres Celi Zapata¹

Universidad Politécnica Salesiana
jceliz@est.ups.edu.ec

Msc. Jeverson Santiago Quishpe Gaibor²

Universidad Politécnica Salesiana
jquishpe@ups.edu.ec

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Jonathan Andres Celi Zapata y Jeverson Santiago Quishpe Gaibor (2019): "Deontología aplicada a las relaciones laborales dentro de una empresa de producción", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, (mayo 2019). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2019/05/deontologia-relaciones-laborales.html>

¹ Estudiante investigador de Ingeniería Mecánica de la Universidad Politécnica Salesiana – Quito, Ecuador.

² Docente investigador de Ingeniería Mecánica de la Universidad Politécnica Salesiana – Quito, Ecuador.

RESUMEN

El siguiente documento está enfocado al desarrollo de conceptos de ética y deontología orientados a los vínculos laborales entre directivos y obreros, la función que cumple cada uno de los personajes los cuales están sujetos a derechos u obligaciones no por exigencia más bien por un deber. Se hace énfasis en que dentro de toda organización siempre va a existir conflictos los cuales pueden ser colectivos o individuales, dichos conflictos son el resultado de ineficiente aplicación de normas y conceptos que vuelven propensos a todos quienes conforman una comunidad. La mala interpretación de derechos u obligaciones es la principal causa para desencadenar el mal desarrollo dentro de un ámbito laboral para producción de un bien o servicio. La importancia de la deontología en el trabajo o en actividades concretas del sector laboral debe ser expuesta, ésta establece pautas sobre la sociedad productiva y sus interacciones profesionales entre todos los involucrados. La ética de cada profesión pende de la conducta o del actuar que cada profesional aplique a los casos determinados que se le puedan presentar durante su labor. El profesional debe actuar dentro en un margen impuesto por conductas límites, todas ellas agrupadas y originadas desde la moral. Tiene una responsabilidad directamente conectada sus acciones y las consecuencias en los otros, la corresponsabilidad en la construcción social. El presente estudio busca exteriorizar el transcurso de la formación profesional, y promover el interés por la práctica de los valores deontológicos que serán de gran provecho tanto para un profesional como para un ciudadano. Finalmente, ésta indagación es el análisis de investigaciones teóricas y conceptuales de normas aplicables a la industria en producción cuyo objetivo es dar cumplimiento a un fin común que satisfaga las necesidades cuidando integridades físicas y mentales de todos los involucrados.

Palabras clave: integridad- énfasis- derechos- obligaciones- producción

ABSTRACT

The present analysis is focused on the development of ethics and deontology concepts oriented to labor links between managers and workers, the function that each one of the characters fulfills, which are subject to rights or obligations, not because of a necessity, but rather because of a duty. It is emphasized that within any organization there will always be conflicts which can be collective or individual, these conflicts are the result of inefficient application of norms and concepts that make them prone to all those who make up a community. The misinterpretation of rights or obligations is the main cause to trigger the bad development within a work environment for the production of a good or service. The importance of deontology in the work or in concrete activities of the labor sector must be exposed, it establishes guidelines on the productive society and its professional interactions among all those involved. The ethics of each profession depends on the behavior or action that each professional applies to the specific cases that may arise during their work. The professional must act within a margin imposed by extreme behavior, all grouped and originated from the moral. It has a responsibility directly connected to its actions and the consequences in the others, the co-responsibility in the social construction. This study seeks to externalize the course of professional training, and promote interest in the practice of deontological values that will be of great benefit to both a professional and a citizen. Finally, this investigation is the analysis of theoretical and conceptual investigations of norms applicable to the industry in production whose objective is to fulfill a common purpose that meets the needs taking care of integrity of all those involved.

Keywords: integrity- emphasize- rights- obligations- production

1. INTRODUCCIÓN

Los principios éticos son muy importantes para desenvolverse dentro del rol profesional, todo aquello que se menciona va redireccionado hacia el respeto de un individuo en su capacidad e integridad física e intelectual (Videl Casero). El ser humano considerado como un ser de razón, lo que lo diferencia ante todas las especies vivientes, busca una manera política en el cual todos tengan igualdad en derechos y oportunidades aplicados al ámbito laboral, el desempeño profesional busca poner orden que mantenga una relación pacífica para todos aquellos quienes conforman una comunidad con un fin común. Es muy complicado implantar objetivos comunes entre dos o más sujetos ya que por naturaleza cada persona es individualista y tiene su propio pensamiento y perspectiva en la cual toda acción que sea para propio beneficio siempre será la mejor toma de decisión independientemente si es positivo o negativo para otra persona, dicho lo anterior es muy importante hacer énfasis a la frase “tus derechos terminan donde empiezas los del otro”, como bien se conocer como personas todos están sujetos a obligaciones y derechos los cuales se deben cumplir para poder ser exigidos, de actualidad este tema se mal tergiversa, es decir, es mal comprendido y el comportamiento de la sociedad es basa en un instinto social lo cual se ha tornado usual e impide que el ser humano tenga otras perspectivas tanto para el desarrollo integro como persona así como en el ámbito laboral en el cual se presenta otros tipos de campos o ambientes donde el trabajador es autónomo y responsable de toma de decisiones las cuales pueden ser positivas o negativas para sí mismo o a la vez afectar a quienes también conforman a la organización (Videl Casero).

El rol de un empleado dentro de un establecimiento o institución es referente a la exigencia de derechos y cumplimiento de obligaciones, la preocupación del desempeño y desarrollo social y laboral debe ser interés común tanto de los superiores como del obrero asumiendo que capacitaciones, dotaciones de las herramientas para desenvolver y cumplir un buen papel de funciones deben contener un aporte equilibrado para llevar una buena relación (Quispe Gaibor, 2018). Enfocándose en el tema planteado como es la relación laboral dentro de una empresa de producción, cabe resaltar que debe existir una conciencia general en donde no existan personal indispensable, cargos mayores o problemáticas que se presenten como obstrucción para el desarrollo. Como bien es considerado una producción independiente de ser un bien o un servicio todos aquellos quienes conforman a la institución o empresa son indispensables para que la meta u objetivos sean cumplidos de la manera correcta además de que la satisfacción durante este proceso sea para todos quienes fueron partícipes para lograrlo. Las empresas por lo general dedicadas a la producción en masa hacen referencia de que todos quienes conforman su comunidad son indispensables, como bien el comunicado a los empleados por parte de empleadores y autoridades designadas como superiores deben fomentan a el trabajador a cumplir su rol de mejor manera mediante métodos que enfoquen la meta del bien hacer no por obligación más bien como objetivos propios que permita que en conjunto la organización pueda crecer.

Es importante conocer la definición común de la empresa y todas sus funciones delegadas a quienes la conforman, hablando de estos dos términos es razonable entender que la empresa debe conllevar a la obtención de lucro con un único fin, el objetivo a trazarse debe ser común donde sean partícipes las sociedades, compañías y destrezas de todos quienes conforman la organización (Talavero Cabrera, 2015).

2. MARCO TEÓRICO

El desarrollo integral del ser humano implica derivaciones de libertad y responsabilidad por lo que es necesario apoyarse en los valores éticos para disponer para el obrar humano ya que dichos valores constituyen un escenario real en el área de la producción e infieren aún más sobre la relación producción-utilidad (Bencomo & Alvarado Pinto, 2009).

Para realizar un juicio adecuado sobre las conductas al formar vínculos dentro de la organización donde brega es ineludible echar de ver a la situación de emancipación de un ser a la que se le denomina como libertad y al valor de suma importancia al cumplir un rol laboral como es la responsabilidad.

Generalmente el hombre es complejo para adoptar ciertas normas a las cuales se rehúsa por naturaleza, dicha naturaleza busca un estado de confort al cual se lo conoce como libertad y satisface toda necesidad independiente de cada ser, para llegar a esa cima se debe considerar que existe una escala de toma de decisiones las cuales pueden ser tomadas correctamente o ser erradas independiente de la perspectiva de cada ser, el mundo de la producción implica un alta responsabilidad que involucra variables como conductas, valores, principios, clases sociales, entre otras en las cuales se hace énfasis de que todos aquellos quienes participan durante un proceso y son indispensables para llegar al cumplimiento de un fin común (Peñafiel Vizúete, 2018), el cual en caso de una organización es el lucro a través de su funcionamiento. La responsabilidad es cumplir todas aquellas obligaciones asignadas de la mejor manera considerando que son acciones que se deben realizar mas no obligaciones que no implique un rol a desempeñarse (Quispe Gaibor, 2018). Si relacionamos dicho concepto con el ámbito de producción, todos quienes conforman la comunidad ocupan un puesto o cargo en el cual desempeñan un rol, de cierta manera los trabajos pueden ser manuales o mediante la operación de máquinas, en el caso de operadores la responsabilidad crece mayormente por lo que quien realiza o desempeña este trabajo debe hacer conciencia de cada acto a realizar ya que su trabajo puede concluir un bien o mal para sus compañeros o a su vez dañar la integridad.

Como bien todos quienes conforman a la comunidad están sujetos a responsabilidades las cuales están ponderadas por el líder quien encabeza la organización, a su vez los empleadores tienen derechos los cuales demandan no ser menospreciados, mal irrespetados, ser dignos de reconocimiento y evitar la corrupción dentro de la institución. Un derecho es el correcto desempeño de actividad por lo que se requiere estudiar la concordancia existente entre dichas expresiones las cuales son elementos primordiales para un desempeño propicio independiente del puesto otorgado dentro de una cadena laboral (Troncoso Mojica, 2015).

Los derechos son normas éticas, morales y legales cuyo fin es la bienandanza del ser humano al cumplir un rol, todo empleado y empleador deben ser conscientes y tener presente los derechos y leyes establecida que deben existir dentro de una empresa o institución (Quispe Gaibor, 2018). Como empresa de producción reconoce que todos los sujetos dentro de una organización están sujeta a riesgos por lo que el empleador debe implementar precauciones ocupacionales resguarde la integridad física y mental del empleado, todo esto mencionado debe ser considerado, pero previamente conocer conceptos los cuales vuelvan a todo ser humano autónomo frente a cualquier eventualidad (Troncoso Mojica, 2015). También se debe mencionar que como se tienen derecho y obligaciones a la vez todos están sujetos a sanciones las cuales pueden ser impuestas por la empresa, leyes por la constitución que pueden ser por faltas graves o leves.

Un derecho es toda aquella norma que vela por un ser humano que garantiza igualdad y libertad para todo trabajador que desempeñe alguna actividad (Quispe Gaibor, 2018). Como se suele decir los derechos están para ser exigidos pero no es válido exigir un derecho si no se cumple las obligaciones o se infringe con las leyes, es entonces inevitable estar al tanto a que

están sujetas todas las personas, como en este caso la producción, donde todos por si están relacionados con un mismo derecho el cual es libre de expresarse, desenvolverse, opinar y entre otros puntos más que den por beneficio el crecimiento de producción y personal de todos quienes conforman la comunidad.

El fin de dar cumplimiento a los todos los conceptos mencionados anteriormente buscan la solidaridad entre los seres humanos, lo que a veces por ser mal interpretados generan conflictos tanto individuales como colectivos entre los actores que conforman las relaciones laborales (Bencomo & Alvarado Pinto, 2009).

Las variables que influyen el mundo laboral actual es la economía y el dinero, la producción es un tema amplio impuesto por un país y puede beneficiar a la empresa u obstaculizar el desarrollo de la misma mediante leyes imputadas, por ejemplo el suministro de materias primas por precios a la importación, fenómeno que al ser negativo infiere directamente sobre el número de trabajadores para generar dicho producto, sin producción supondría una afectación económica tanto para la empresa, como para más plazas de empleo y la sociedad en general.

En la producción es muy importante la organización de grupos a lo cual es conocido como unidades que pueden ser catalogadas como gestión administrativa, ventas, producción, etc., todas estas dependen una de la otra para dar cumplimiento y satisfacción de quienes componen la institución y del cliente a quien se llegara como un bien o servicio.

Las empresas como fuente de producción reúnen a un conjunto de sujetos los cuales juegan aspectos de integridad física y mental, o a su vez su propia vida social con el buscando culminar obligaciones laborales para procurar su subsistencia por medio de acciones éticas en busca de un único fin, el éxito de la empresa (Bencomo & Alvarado Pinto, 2009).

La ética es una palabra griega traducida como costumbre, al igual que la palabra moral.

Se suele considerar a la ética de trabajo como una norma que induce a sujetos a laborar arduamente para consumir un deber social.

El trabajo, derivado del latín, recuerda un añejo procedimiento de tortura, lo cual lo evidencia de una manera moral negativa frente al concepto actual.

La sociedad moderna busca la acumulación de capital lejos de considerar mayores oportunidades para todos generando desigualdades e intereses propios que resulta como conflicto entre la relación capital y trabajo (Bencomo & Alvarado Pinto, 2009).

Trabajar en conjunto con estas dos definiciones se ha tornado complejo para el ser humano ya que encuentra siempre como prioridad o punto principal sus beneficios propios, en otros casos existen personajes los cuales únicamente buscan el conformismo ante las circunstancias que se despliega durante el desempeño y desarrollo de actividades asignadas o expuestas durante la vida diaria. El bien del derecho es un punto de causa efecto en el cual se puede hacer énfasis a todas las postulaciones de leyes y normas vigentes por asociaciones, órganos reguladores y normas morales impuestas por la sociedad para impartir una capacidad de decisión y desenvolvimiento de actos.

2.1 La organización como organización humana

Dentro del plano de exigencias y derechos de los autores empleado y empleador se busca un escenario de armonía para el desempeño de funciones, en el caso de una producción se debe considerar diversos factores que conlleve a una buena relación, cabe resaltar que existen diversas variables que puede mejorar un estado de relación, pero a continuación se puede

mencionar los cuales se los considera primordiales para un buen desempeño con el fin de realizar un trabajo con consentimiento (Serrano Guzmán & Solarte Venegas, 2014):

- Audacia
- Habilidad para reconocer interés común
- Prudencia
- Eficacia
- Responsabilidad
- Confianza
- Solidaridad
- Honestidad
- Cooperatividad

Es preciso que cada parte ceda para dar cumplimiento a deberes y la exigencia de los derechos propios de cada ser, así como la parte integra de cada ser humano como ser sociable, cooperativo, honesto y entre otros valores que distinga y destaque a un individuo dentro del rol que cumple. Así como el empleador quien se lo denomina cabeza o representante de una comunidad quien debe velar por el personal que maneja, buscando beneficios mutuos y reconociendo dicho esfuerzo y entrega de todos aquellos que son partícipes dentro de la producción que se genera (Cía Gómez & Delgado Marroquin, 2018).

2.2 Los códigos éticos: normativas laborales

Existen medidas que adoptan actualmente las organizaciones en las que impulsan los códigos éticos, son documentaciones que exponen sus modelos de conducta incluyéndose con detalle escenarios laborales. Son conocidos dependiendo de cada ente empresarial como normativa de buena práctica, políticas empresariales, etc. y que mantienen como característica primordial que se han elaborado por los departamentos directivos, y en donde muy poco toman parte otras áreas que forman parte como los empleados, sus proveedores o sus usuarios. Recalcando que leyes denominadas como responsabilidad laboral, ética organizacional, conducta moral, normativa ética, etc., son maneras de exponer las expectativas de la empresa, y tomando en cuenta que es una técnica efectiva pues presenta a sus interesados la conducta esquemática y organizada propia del ente, plantea su razón de ser: una reconocimiento propio de la empresa que no acarrea penalización por irresponsabilidad. Es publicidad tiene como característica un requisito (para valorar la compañía “por aprobación con su división” o como una respuesta ante hechos “no justificables”) con una transcripción moderada, constituida con el objetivo real de realzar que la empresa opera correctamente. (Talavero Cabrera, 2015).

2.3 Conflictos durante el trabajo

La cooperación y conflicto siempre van de la mano, su consecuencia es que empresarios o patronos buscan obtener mayor usura posible del trabajo resultado del trabajo factor de producción. Se busca minimizar los costos y aumentar la producción con mano de obra, por otro lado, el empleado busca ser partícipe de dicha producción exigiendo beneficios resultado de la explotación al vender su fuerza de trabajo (Bencomo & Alvarado Pinto, 2009).

La falta de comunicación indica que para la compañía los empleados son solamente objetos de trabajo y deben cumplir la función para la cual han sido contratados, puntuándolos como individuos no pensantes cuya opinión no es válida y su experiencia en vano, unidades fácilmente reemplazables dejándolos fuera de los intereses prioritarios de la organización. (Talavero Cabrera, 2015).

Por lo general uno de los conflictos dentro de la organización en el caso de la producción es subestimar a todos quienes pertenecen a esta, no se valoran algunas unidades o buscan señalar como fallas o retrasos a ciertos individuos buscando justificar falta de comunicación por intereses propios, la falta de comunicación o el uso de comunicación indebida desencadena obstáculos que impiden el desarrollo del bien común (Peñafiel Vizúete, 2018).

Dichas decisiones son propiamente de quien conforma la cabeza de la comunidad el cual también es propenso decidir erróneamente frente a una situación extraordinaria, llamada extraordinaria ya que en la industria un proceso de producción independientemente de ser un producto o bien no puede tener una para y dicha solución a la problemática debe ser inmediata, razón por la cual corte de personal, redistribución o reubicación de áreas son tomas de decisiones inmediatas las cuales no son reconsideradas mediante aplicaciones éticas y deontológicas investigando cuál es la falla la cual puede ser la instrumentación, el equipo y los operadores quienes participan en el proceso precisando más el bienestar de sus empleados para el correcto desempeño.

Cabe resaltar que ninguna prohibición puede ser lícita al ser impuesta por doctrinas que pueden ser religiosas, filosóficas, sociológicas, políticas y hasta lingüísticas que dichas observaciones dentro del ámbito laboral al ser observadas en cualquier mal contexto infieren en el desarrollo personal de un rol profesional (Videl Casero).

Como se mencionó con anterioridad los conflictos se pueden dar de forma colectiva o a su vez individual, es muy importante conocer el concepto del mismo y ver por diferenciado para conocer la raíz del problema o a donde conlleva dicha situación (Serrano Guzmán & Solarte Venegas, 2014):

Un conflicto colectivo explica cuando los interesados afectados pertenecen a toda la categoría profesional, dicha problemática afecta a una agrupación de sujetos que pertenecen a una organización, es decir, trabajadores y todo profesional que sea participe directamente o indirectamente de la problemática.

A diferencia de un conflicto individual que por lo general ocurre entre el empleador y el trabajador, dicha problemática es un paso inicial al conflicto colectivo.

Los conflictos mencionados pueden tener varias razones para ser considerados como una problemática, existen dos razones por las cuales estas se pueden generar como derechos o intereses, el derecho hace referencia a la exigencia de toda persona anverso al rol que cumple cada momento en el que su desenvolvimiento sea el mejor para hacer uso completo de sus honorarios, al mezclarse este con los intereses se hace énfasis de que pueden ser con un fin común o pueden ser propios independiente de la perspectiva de quien los genera posiblemente es el empleador o el empleado (Bencomo & Alvarado Pinto, 2009).

2.4 La deontología y la ética aplicada en el ámbito profesional

Como conjunto de normas se conoce el ámbito deontológico el cual debe ser aplicado de manera colectiva por todos los profesionales, esta combinada con la ética juntas constituyen un precepto de carácter moral que motivan a una práctica honesta, una conducta honorable haciendo participe a todos quienes son miembros de profesión (Videl Casero).

El ser humano dotado de razón debe ser consiente de actitudes y aptitudes dentro de su rol de desempeño, varias consideraciones mencionadas en la organización como organización humana constituyen parámetros que ayudan al desenvolverse a un individuo de mejor manera independiente de un cargo o responsabilidad, el tema es basado en la relación laboral de producción donde todos son indispensables, importantes y forman parte de una constitución en

donde si uno falla representa un problema el cual debe ser buscado ser resuelto de la mejor manera aplicando normas (Serrano Guzmán & Solarte Venegas, 2014).

3. CONCLUSIONES

- Las obligaciones morales son acciones que deben ser cumplidas de la mejor manera por todo profesional, es preciso notar que todo individuo está sujeto a exigir sus derechos pero que a su vez también debe comprender que su desempeño en el campo de responsabilidad debe ser el correcto para gozar de dicho privilegio.
- El lugar de trabajo también es un escenario donde se da lugar a interacciones de convivencia humana, se comprende que la responsabilidad es un acto en el que actúan todos los involucrados lo cual se denomina relación laboral, implicando variables de exigencia y derechos para un beneficio mutuo de todas las partes.
- La intervención de los involucrados quienes forman parte de una organización debe ser considerada, valorada, reconocida y respetada y más por quienes son considerados por los llamados líderes. En la cadena de producción es muy importante ser consiente que una para dentro del desarrollo representa una afectación para todos quienes son partícipes y más que hallar culpables es necesario de reconsiderar las normas éticas y deontológicas que resguarden el interés propio y común para dar mejora a todo el sistema.
- Dentro de toda organización siempre se reflejará comportamiento de individualismo en los cuales se busque interés propios sin considerar causas y efectos sobre otros quienes integren una comunidad u organización, es muy complejo implementar o fomentar conductas que mejoren el desarrollo integral de un sujeto, pero existen maneras de motivación y prácticas diarias que rompan rutinas para trabajadores y empleadores. Mantenerse siempre pendiente como dirigente es una estrategia que fomenta y hace sentir a un personal confiado para el desarrollo con el fin de un bien común.
- Como seres de uso de razón es muy importante ceder y aplicar valores, recapacitar sobre actitudes y aptitudes. Los comportamientos pueden variar entre la sociedad, dentro de la compañía e incluso en el hogar por lo que es indispensable reconsiderar que la confianza, responsabilidad, honestidad y solidaridad son puntos que vuelven a un individuo a ser humano ya que dicho uso de razón hace la diferencia frente a los animales y no sacar provecho de esto hace que la sociedad, las rutinas no tengan sentido y únicamente se vuelvan una cadena frente a seres efímeros que no dejan una huella dentro de una sociedad de crecimiento y consumo.

REFERENCIAS

- Bencomo, T., & Alvarado Pinto, D. (2009). Ética en las realidades laborales. Educación en valores, 2(12), 27-45.
- Cía Gómez, P., & Delgado Marroquin, T. (2018). La relación entre los profesionales en los códigos de deontología de diversas profesiones de salud. Cuadernos de bioética, 271-279.
- Peñañiel Vizúete, H. (2018). DEONTOLOGÍA EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN: INTRODUCCIÓN DE LAS COCINAS DE INDUCCIÓN EN EL ECUADOR, SU DESARROLLO, DISTRIBUCIÓN Y CAÍDA DEL PRODUCTO. Eumed.

- Quispe Gaibor, J. S. (2018). La deontología profesional y los derechos laborales. *Caribeña de ciencias sociales*(2254-7630).
- Serrano Guzmán, M. F., & Solarte Venegas, N. C. (2014). COMPROMISO DEONTOLÓGICO EN LOS PROCESOS CONTRACTUALES: CASOS CONCESIONES VIALES EN COLOMBIA. *Reflexiones* 93 (2)(2), 143-154.
- Talavero Cabrera, V. (2015). Revisando el derecho de empresa y su deontología: criterios para la auditoría de ética empresarial. *Derecho y cambio social*.
- Troncoso Mojica, J. A. (2015). El precedente judicial y el principio de legalidad penal en la contratación pública colombiana. *Academia y Derecho*, 6(10), 91-118.
- Videl Casero, M. (s.f.). Información sobre códigos deontológicos y directrices sobre ética en internet. *Bioética y ciencias de la salud*, 5(4), 1-21.