



**Encuentro Internacional de
Educación en Ingeniería ACOFI**

Innovación en las facultades de ingeniería:
el cambio para la competitividad y la sostenibilidad

Centro de Convenciones Cartagena de Indias

4 al 7 de octubre de 2016



LA INFLUENCIA QUE EJERCEMOS EN LOS DEMÁS SOBRE LA HONESTIDAD Y ÉTICA PROFESIONAL (CASO LÚDICA PARA INGENIEROS)

Luis Felipe Chaparro Parada

**Universidad ECCI
Bogotá, Colombia**

Eliasib Naher Rivera Aya

**Universidad Jorge Tadeo Lozano
Bogotá, Colombia**

Resumen

Partiendo del interés por comprender cómo por medio de la educación se contribuye a la formación de ciudadanos responsables y críticos de su realidad, donde el docente debe encontrar las herramientas para impulsar la formación de los estudiantes, surge la pregunta ¿por qué no pensar en el juego como una posibilidad de formación, a partir de las experiencias de los jóvenes?, para así acercarse a ellos y facilitar el camino que la Universidad espera que el joven recorra y que la misma sociedad requiere.

Es así como surge el interés por evidenciar la influencia que ejerce el comportamiento de las demás personas y de nuestro entorno al momento de tomar decisiones, el objetivo fue a partir de la praxis y a fin resaltar la pertinencia en la formación universitaria en aspectos como ética, honestidad mediante las experiencias recogidas de estudiantes y docentes por medio de la aplicación de una lúdica donde se vieran reflejados diversos comportamientos.

Para determinar la importancia del juego en la vida universitaria de los jóvenes e identificar si este beneficia su proceso de formación, y movidos por el interés de mejorar las propias prácticas educativas, se inició un proceso

de reflexión sobre el quehacer educativo apoyado en la investigación acción, con la finalidad de identificar las experiencias de los jóvenes, reflexionar sobre ellas, proponer acciones y nuevamente generar reflexión.

Palabras clave: influencia; ética; lúdica

Abstract

Based on the interest in understanding how through education contributes to the formation of responsible citizens and critical of their reality, where the teacher must find the tools to promote the training of students, the question arises why not think about the game training as a possibility, from the experiences of young?, so approach them and ease the way that the university hopes the young scroll and the same society requires.

Thus interest demonstrate the influence the behavior of other people and our environment when making decisions, arises the goal was from praxis to emphasize the relevance of university education in areas such as ethics, honesty through the collected experiences of students and teachers through the application of a playful where behaviors seen reflected

To determine the importance of play in university life of young people and identify whether this benefits the process of formation, and moved by the interest of improving educational practices, a process of reflection on their educational work supported action research began, in order to identify the experiences of young people, reflect on them, propose actions and again generate reflection.

Keywords: *influence; ethics; secular*

1. Introducción

Si bien es cierto que la familia juega un papel muy importante dada la influencia que tiene en las actitudes que más adelante la comunidad calificara como buenas o malas, no podemos desconocer que las instituciones de educación básica, media y superior también ejercen un papel importante en el actuar de las personas, es así como estas últimas hasta pueden hablar de un perfil del egresado. Por ende las universidades deben sentirse obligadas a reflexionar sobre los resultados del actual sistema educativo y si en ellas se oferta un medio ambiente propicio para la formación en estos aspectos, La labor tradicional de los docentes no puede concentrarse en la reproducción continua de temas, pues las necesidades de los estudiantes y su entorno van cambiando con el tiempo, en este sentido se propone la utilización de metodologías activas que apoyen los procesos de formación en competencias transversales como la ética profesional, pues como lo afirma Guillermo Hoyos Vásquez "No creemos, pues, ser exagerados al afirmar que si no utilizamos la educación para lo que se inventó, es decir, para formar ciudadanos, y si no los formamos con base en principios y valores para la

convivencia, nos hemos rajado en educación y en pedagogía” por lo cual se diseña la lúdica a fin de indagar en la influencia que ejercemos en los demás sobre la honestidad y ética profesional.

2. Desarrollo

Movidos por el interés de mejorar las propias prácticas como docentes, se inició un proceso de reflexión sobre el quehacer educativo en la enseñanza de las ingenierías, esta reflexión buscó comprender cómo por medio de otras herramientas pedagógicas como la lúdica y la didáctica, se puede aplicar conocimiento que antes solo se veía como teoría, esto permitiría no solo facilitar la aprensión de conocimientos específicos, sino que también apoyaría a la formación de profesionales responsables y críticos de su realidad, donde el docente impulse la formación más que como sujetos receptores de información, como agentes activos y participativos de su propio proceso de formación.

La lúdica X, Y que se desarrolló tuvo como objetivo mostrar varios factores importantes dentro de una empresa como son: el cliente interno, el trabajo en equipo, liderazgo, valores éticos profesionales. Donde cada participante lo demuestra con su comportamiento.

Las medidas basadas en los clientes son importantes, pero hay que convertirlas en medidas de lo que hay que hacer dentro de la empresa para cumplir con las expectativas de los clientes. Después de todo, la excelencia en el servicio al cliente se deriva de los procesos, decisiones y acciones que se producen en toda la organización. Los directivos necesitan concentrarse en estas operaciones internas claves que les permiten satisfacer las necesidades de los clientes. (Harvard Business Review. Ediciones Deusto S.A. 1999).

El éxito de un grupo de trabajo es el compromiso, la entrega, la dedicación, el trabajo honesto, la comunicación de cada uno de sus integrantes que lo componen. En muchas ocasiones se pueden presentar en los grupos de trabajo comportamientos que van en contra de la ética profesional, que van en contra de los valores humanos cuando se quiere conseguir un beneficio a modo personal.

En la lúdica se presentan todos estos componentes que hemos descrito y que los participantes deberán manejar generando estrategias para que una empresa funcione de la misma forma.

Liderazgo: En una sociedad en la que sus miembros cada día son más cultos y preparados, también cambian las formas de liderar equipos. Por un lado, hay una tendencia a los coliderazgos: dos o más personas asumen de manera simultánea o rotatoria la conducción del equipo, presentando importantes ventajas entre estas evita el cansancio propio de asumirlo todo. duro del equipo.

Esta lúdica tiene como objetivo exponer la importancia del manejo del cliente interno y la integración dentro de la organización. La negociación que sostendrán los participantes estará definida entre la presión que genera la necesidad de cada departamento, donde se pondrá en juicio la ética profesional, se optara muchas veces por

traicionar por una mala toma de decisión consensuada llegando a un concepto errado de lo que significa obtener el beneficio o aporte a la empresa. Los aspectos humanísticos que rodean la lúdica son: Nivel de influencia, Liderazgo, Ética profesional, Trabajo en equipo, Prioridades organizacionales

3. Metodología

Las etapas contempladas para el desarrollo de la lúdica se mencionan a continuación.

- Exposición del caso a resolver.
- División de equipos por área.
- Exposición por área de acuerdo a la necesidad.
- Consolidación mesas de negociación
- Explicación puntos y formatos
- Ejemplo primera ronda
- Ejecución de la lúdica.
- Concientizar y Conclusiones.
- Feedback

Exposición del caso lúdico a resolver

PICADITOS S.A.S. es una empresa colombiana dedicada a la producción y comercialización de pasa bocas, tiene diez años en el mercado, y de una manera sorprendente ha logrado posicionar a su producto “yuquitas” dentro de los mejores aperitivos en la ciudad de Barranquilla. El secreto de su éxito, nace en su enfoque a la innovación y el desarrollo, pues fue gracias a esto que lograron la colosal tarea de producir un pasa bocas en forma del emblemático “sombbrero volteado”, a base de yuca y papa, son buenos resultados, que por consecuencia la dispersión de los departamentos estuvo presentando grandes pérdidas de casi cien millones de pesos anuales.

En el mes anterior, se aprobó una inversión de mil millones de pesos para un prometedor producto que se espera tenga acogida nacional y retorne el 60% de la inversión en tan solo cinco años. Este producto es un aperitivo hecho de plátano maduro con el rostro de los jugadores de la selección colombiana de futbol profesional, porque fue este equipo, el campeón mundial de futbol en la anterior cita mundialista. El gerente de la compañía cita a una reunión a los departamentos y dice: es importante llevar a cabo este proyecto, el cual llevara a los héroes nacionales empaquetados a millones de consumidores, lo cual implica extender nuestro alcance más allá de barranquilla, y seremos potencia en el sector de snack´s, pero más importante que eso, es resolver las discrepancias internas, y entender lo siguiente: somos una empresa arraigada. Dada esa pequeña premisa, ¿quiero saber qué áreas obtendrán la inversión?

A continuación, se dividen las personas en cuatro departamentos: Producción, calidad, logística y ventas, posterior a la distribución se reúne a cada departamento y se les expondrá sus necesidades inherentes.

Producción: es necesario mejorar la maquinaria, no se cuenta con el personal operativo, La infraestructura es insuficiente.

Calidad: no se cuenta con el laboratorio, no se cuenta con los equipos de control, no se cuenta con la red de servicio al cliente a nivel nacional.

Logística: El centro de distribución es insuficiente, es la oportunidad de mejorar las operaciones adquiriendo montacargas y vehículos nuevos, es más económico el flete de estados unidos a puerto que, de barranquilla a Bogotá.

Ventas: necesidad de pautas televisivas y radiales, contratación de personajes famosos, no se cuenta con vendedores tienda a tienda a nivel nacional.

Posterior a la contextualización se procede con la ejecución de la lúdica.

4. Ejecución de la lúdica

El objetivo del juego es obtener la mayor cantidad de puntos posibles, aquellos que lo logren recibirán la inversión. El juego consiste en que cada participante pertenece a una de las áreas mencionadas y cuentan con dos fichas didácticas con una decisión "X" y una decisión "Y". Se formarán grupos de cuatro personas, compuestos por un representante de cada departamento con el fin de que cada participante elija una decisión posterior a la negociación en la mesa en la que se encuentren. Al final de cada sesión podrá tener las siguientes combinaciones, dependiendo la decisión que cada participante haya tomado:

Al inicio de la lúdica se realiza una prueba con una mesa para que la metodología quede clara. Se procede formalmente con las sesiones, y a medida que se avanza se cambia aleatoriamente a los representantes, sin importar que en un grupo queden dos o tres del mismo equipo.

Luego de haber asignado nuevos grupos, se dará un lapso de cinco minutos en cada sesión para que cada grupo defina porque decisión se inclinara, es decir, cuando el líder de la lúdica diga "YA" cada persona sacara X o Y, con base a esa decisión resultado se cotejara con la tabla 1 y se enlistaran los puntos obtenidos en la siguiente tabla.

	Decisión	X	Y
1	X X X X	+1	0
2	X X X Y	-0	+3
3	X X Y Y	-1	+2
4	X Y Y Y	-2	+1
5	Y Y Y Y	0	0

Tabla 2: Registro de puntos para los participantes

Al finalizar las cinco sesiones, se cuentan los puntos por departamento y se procede a la siguiente etapa, en donde se realiza la retroalimentación donde se explica que la lucha por recursos es una opción que perjudica la empresa en general debido a que si los votos que hubieran repartido en forma equitativa, la empresa habría obtenido más puntos y por ende más recursos,

5. Concientización y conclusiones

El juego puede terminar de tres formas: obteniendo un departamento con mayor puntuación, todos empatados o todos perdiendo. Si se halla un equipo con mayor puntuación que los demás, quiere decir que este acudió en gran medida a elegir la letra Y, se entenderá que ha deducido que sus necesidades priman sobre las necesidades de las demás áreas. Si todos pierden, se entenderá que su búsqueda de poder los ha llevado a traicionarse y se han Cegado con sus propias necesidades. Si todos empatan quiere decir que han entendido el mensaje del gerente y se han convertido en un cuerpo, es decir que ningún departamento es una isla entera en si sino que hacen parte de un continente que para este caso es la empresa y por ende se ha entendido a la perfección el mensaje de la lúdica, << se gana obteniendo la mayor cantidad de puntos posibles, aquellos que lo logren recibirán la inversión>>; sin embargo entendiendo que hemos sido criados en un sistema competitivo el 100% de los casos ejecutados evidencian diferencias significativas en los resultados lo cual da cuenta que se tomaron decisiones que afectaron la cantidad de inversión para la empresa.

El ideal de los proyectos dentro de la compañía es involucrar los esfuerzos y capacidades de todos los departamentos. El formar una integración sólida va más allá de adquirir software o equipos de comunicación, las empresas son unidades productivas, un sistema imperfecto que ostenta necesidades en cada uno de sus componentes, los cuales deben ser priorizados para que en su solución contribuya a la planeación estratégica, sin embargo más allá de esto en el desarrollo de la lúdica se evidencia que cuando una persona tiende a conseguir recursos a como dé lugar incluso mintiendo a las demás personas que hacen parte de la mesa de negociación, en el 70% de los casos genera una fuerte influencia para que los demás actúen en esa misma línea.

6. Referencias

Libros

- Muñoz, Germán “La comunicación en los mundos de vida juveniles”. 2010
- Campos. (2006). Causas y efectos del estrés laboral.
- Duderstadt, J. (2010). Una Universidad para el Siglo XXI, Tomo 2. Argentina: Universidad de Palermo.
- Infante, Garzón, Chaparro. (2013) El Juego Desafío en la Universidad Edición. 1
- Harvard Business Review. Ediciones Deusto S.A. 1999.

Sobre los autores

- **Luis Felipe Chaparro Parada**, Ingeniero industrial, Especialista en Gerencia Financiera, Magister en Docencia. Profesor del Programa de Ingeniería Industrial, Universidad ECCI, filipao4@gmail.com
- **Eliasib Naher Rivera Aya**, Ingeniero industrial, Administrador de Empresas, Magister en Educación, Magister en Administración. Profesor asociado del Programa de Ingeniería Industrial, Universidad Jorge Tadeo Lozano, eliasib.rivera@utadeo.edu.co

Los puntos de vista expresados en este artículo no reflejan necesariamente la opinión de la Asociación Colombiana de Facultades de Ingeniería.

Copyright © 2016 Asociación Colombiana de Facultades de Ingeniería (ACOFI)