

LIDERAZGO DEL INGENIERO INDUSTRIAL COMO CONDUCTOR DE PERSONAS EN EMPRESAS COMPETITIVAS

Analizando la trayectoria profesional de los Ingenieros Industriales en nuestro país, observamos que, tras una primera experiencia laboral, generalmente basada en la aplicación más técnica de los conocimientos adquiridos en las Escuelas de Ingeniería, los Ingenieros Industriales pasan progresivamente a ocuparse de actividades de gestión empresarial más complejas, siendo habitual su presencia en los equipos directivos de las organizaciones, hasta el punto de constituirse en verdaderos protagonistas de la vida económica y social.

La visión del Ingeniero Industrial, coherente con el momento actual en el que desarrolla su actividad profesional, en un entorno donde la innovación y la creatividad son esenciales, se entiende dirigida a jugar un papel integrador de tecnologías, sistemas y personas, enfocado a la productividad global de las organizaciones, procurando compatibilizar intereses de los distintos agentes que intervienen en el proceso y, en especial, de los clientes, accionistas y de las personas que conforman el capital humano de las empresas.

No siempre el Ingeniero Industrial es plenamente consciente de que, superados los primeros años de ejercicio de la profesión, y en la medida que su integración en la empresa se consolida y se le asignan personas a su cargo, deberá asumir uno de los roles más apasionantes de su vida profesional como es el de director o conductor de personas que necesitarán motivación y compromiso para que todo el engranaje de la organización funcione con eficiencia y se alcancen los objetivos.

En la empresa competitiva de nuestros días, dirigir personas significa liderarlas. Las empresas demandan líderes con capacidad para entusiasmar a sus colaboradores y atraerlos hasta unirse a ellos en la realización de proyectos. La carencia de aptitudes para escuchar, comprender, organizar y motivar a las personas, constituye una de las causas de fracaso de excelentes profesionales, con probados conocimientos técnicos, al ser promovidos a cargos directivos.

Es un hecho probado en organizaciones con sistemas de gestión avanzada, la progresiva descentralización de las competencias de las áreas de recursos humanos y el deslinde entre la componente administrativa y las competencias de conducción de personas cuyo liderazgo recae, cada vez más, en los Ingenieros Industriales.

Algo similar sucede en la gestión distribuida de los sistemas de calidad donde el Ingeniero Industrial, ejerciendo su papel dinamizador del sistema, ayuda a las personas de la Organización propietarios de procesos, a incorporar a los mismos los principios de calidad, ambientales y de seguridad y prevención de riesgos laborales que le son de aplicación.

Cada vez resulta más evidente el rol del Ingeniero Industrial como conductor de equipos, con todo lo que ello conlleva de tener que incorporar a sus competencias técnicas, habilidades directivas y, muy destacadamente, las de gestión de personas. Los procesos que el Ingeniero Industrial define y desarrolla son implementados y mejorados por las personas de la Organización y, por lo tanto, es responsable de su adecuada dirección.

Estas competencias son de gran importancia en el momento actual y futuro inmediato. Si admitimos que las personas constituyen el principal activo de las empresas, corresponde al Ingeniero Industrial, con su actitud y ejemplaridad, inducir la motivación, implicación y complicidad de las personas en los proyectos empresariales que lidera.

En definitiva, el Ingeniero Industrial es protagonista y participa decididamente en aspectos clave de la gestión de los recursos humanos de la empresa y abre el campo a un nuevo modelo de Ingeniería Humanística, que, bien entendido y gestionado, puede llegar a constituir una de las facetas más gratificantes del trabajo del Ingeniero Industrial del siglo XXI.