

Acta del conversatorio: El Síndrome del Jefe de Producción

Inicia el conversatorio el día 31 de marzo del 2016 a las 6:00 p.m. con la presencia de empresarios, estudiantes, docentes y egresados del programa de ingeniería industrial como parte del público, así como los siguientes 3 invitados para abordar el tema de El Síndrome del Jefe de Producción:

- **Ángela María Gil Gallego**, Psicóloga, Universidad San Buenaventura; Especialista en Psicología Organizacional, Universidad San Buenaventura.
Experiencia laboral:
 - Universidad de Antioquia, Universidad de San Buenaventura, Universidad Pontificia Bolivariana, Universidad Cooperativa de Colombia.
 - **Docente universitaria en programas de pre y posgrados**
 - **Asesora de prácticas y trabajos de grado**
 - Empresas Públicas de Medellín, UNE, Universidad de Antioquia, Peldar, Almacenes Éxito, Landers, entre otras
 - **Consultora empresarial en Gestión Humana**

- **Cristian Arley Aristizabal Jaramillo**, Ingeniero Industrial, Universidad de Antioquia.
Experiencia laboral:
 - **Supervisor de producción**, Central Ganadera.
 - **Coordinador de planeación**, Intigroup.
 - **Director de operaciones**, Intigroup.

- **Wilson Herrera Vásquez**, Ingeniero Mecánico, Universidad Nacional de Colombia; Especialista en evaluación y formulación de proyectos, Universidad de Medellín.
Experiencia laboral:
 - **Jefe de mantenimiento naval**, Dole Fresh Fruit.
 - **Director de operaciones marinas**, Dole Fresh Fruit.
 - **Administrador planta de fabricación de estibas**, Sunisa.
 - **Jefe de ingeniería y proyectos**, Heller International.
 - **Gerente de operaciones**, Soinco S.A.S.

Se da inicio al Conversatorio con la intervención del Gerente de Proyectos de Consult-ING, Emerson Giraldo, como moderador.

En primera instancia se hace una introducción al tema, explicando la problemática de algunos Jefes de Producción, que en su quehacer, encuentran obstáculos para desarrollar de manera efectiva sus funciones, traduciéndose al final en frustración, angustia, estrés, etc.

A continuación, se hace la primera pregunta dirigida a la Doctora Ángela, indagando acerca de la veracidad del síndrome del jefe de producción desde una perspectiva psicológica.

¿Qué es el estrés, por qué se produce, condiciones externas y condiciones internas del estrés, estrategias de afrontamiento?

Ángela María Gil Gallego, expresó que los ingenieros que se desempeñan en el área de producción, son personas con alta probabilidad de desarrollar cuadros de estrés laboral, debido a la ruptura de la reciprocidad y equidad laboral. Es decir, que el desequilibrio prolongado entre los esfuerzos que hace por cumplir los objetivos establecidos y lo que recibe a cambio. Concluye, inicialmente, que el estrés al que están sometidos los ingenieros y en especial los jefes de producción es real.

La Doctora manifestó que el estrés en el personal de producción podría tener tres manifestaciones:

1. **Agotamiento emocional:** Cuando la persona ha consumido todos sus recursos emocionales, cognoscitivos y físicos, lo que produce al final falta de energía en esta.
2. **Despersonalización:** El individuo experimenta cambios significativos en su personalidad.
3. **Reducción de aprendizaje profesional:** Se produce una sensación de estancamiento en la persona.

De acuerdo a la respuesta dada por la Doctora Ángela, el moderador pregunta si es porque, posiblemente, mucho de lo que hace el jefe de producción no sirve para nada, por lo que quizá, no se vean retribuidos los esfuerzos que hace. A lo que la Doctora responde que el ingeniero generalmente puede estar inmerso en una situación de disonancia cognitiva, es decir, donde los resultados del individuo dependen de los resultados de otros y por lo tanto el logro de objetivos de su área es un tema que se sale de su autonomía. El no tener el control y la desalineación del entorno con lo que hace, puede no permitirle enfocar sus esfuerzos, generando frustración.

Después, el Gerente de Proyectos Emerson Giraldo le pregunta al Ingeniero Cristian si la universidad si está preparando adecuadamente a los estudiantes para enfrentar esas características del mundo laboral. Cristian Aristizabal Jaramillo responde, que mucho de lo enseñado en la universidad es ideal y arroja a un resultado después de haber aplicado una fórmula o un esquema predispuesto para responder a un problema diseñado; en la academia se debería encontrar el balance entre los conocimientos enseñados y las exigencias del mundo laboral.

Wilson Herrera Vásquez dice que la situación real en las empresas absorbe a los ingenieros en el día a día, donde un error representa grandes pérdidas; disponer de información oportuna, datos, es vital para dar respuesta y enfrentar todas las situaciones que se puedan presentar, la universidad debería hacer énfasis en esto.

La siguiente pregunta hecha, fue referente a la importancia de la planeación en el mundo laboral:

¿Planeación: Realidad o cuento?

Wilson Herrera Vásquez: responde que es necesario tener claro todos los procesos de la empresa para planear y lograr un equilibrio entre lo que se tiene y lo que se está pidiendo, cubriendo todos los frentes, como la calidad, disponibilidad y rendimiento desde una perspectiva flexible.

Cristian Aristizabal Jaramillo, contesta que la planeación es básicamente fijar un curso de acción, realizado a partir de la comprensión global de la empresa, e ir solucionando los problemas que se vayan presentando por medio de prioridades con el fin de no perder el enfoque.

Ángela María Gil Gallego, interviene y expone que los Ingenieros industriales aunque deben tener una orientación a la planeación y a la tarea, también deben tener una orientación al ser humano, donde es importante comprender que los colaboradores, la parte humana de la empresa, requiere sentirse valorada y motivada, aprender a gestionar los errores y cubrir una necesidad básica de reconocimiento. Luego, expresa que la generación actual es catalogada por los Sociólogos y Antropólogos como los Millennials, una generación mejor preparada para conseguir empleo, pero no tanto para conservarlo; ya que son más impulsivos, impacientes y menos perseverantes al vivir en un entorno altamente cambiante. Por lo que valoran más la libertad y evitan compromisos que vulneren dicha libertad, generando una necesidad de gestión del talento humano distinta a lo convencional.

Seguidamente Emerson Giraldo pregunta **¿Qué hacer cuando ataca el síndrome?**

Wilson Herrera Vásquez, responde que las experiencias de la vida son las que enseñan la manera de afrontar las distintas situaciones. Además, las relaciones deben basarse en el respeto, sin dejar de ser exigentes y asertivos. Hay que atacar los problemas no a las personas.

Cristian Aristizabal Jaramillo, respondió que las relaciones deben basarse en la cordialidad, tener en cuenta que todas las personas son distintas y comprender esas diferencias; además procurar siempre manejar información, datos y soluciones. Por último, cuando se siente frustración, realizar actividades que distraigan la atención del problema.

Ángela María Gil Gallego, expresa que el estrés no afecta de igual manera a todas las personas, ya que los factores externos e internos pueden tener una configuración diferente para cada uno. Es importante, ante un problema laboral, no personalizar el conflicto. Por lo



que un antídoto ante el estrés es tener una vida equilibrada y desarrollar las habilidades de liderazgo y afrontamiento.

Una vez terminada la intervención de la Doctora Ángela, se pasó a la sección de preguntas donde se presentaron inquietudes, tales como: ¿Los líderes si se pueden formar? ¿Cómo afrontar el miedo de enfrentar el mundo laboral? ¿Cómo hacer que le crean al ingeniero en una empresa familiar? ¿El curso de Gestión Humana debería ser electivo u obligatorio dentro del pensum del Ingeniero industrial? ¿Todas las personas son accesibles diplomáticamente? ¿Cómo recuperar el equilibrio de 8, 8, 8?

Antes de finalizar, se presentó el tema del siguiente conversatorio **“Estrategia empresarial en MIPYMES. El que no sabe para dónde va...”** y se invitó a los estudiantes a una convocatoria para un estudio de métodos y tiempos y un Senior en procesos. Finalmente, el jefe del Departamento de Ingeniería Industrial hace el cierre del conversatorio reiterando la importancia de la alianza entre la academia y las empresas, reconociendo la importancia de estos espacios para hacer comunidad crítica, que pueda tratar estos, y muchos otros, temas que están presentes en el ejercicio profesional de la ingeniería.