

BREVE COMENTARIO HACIA LA INTEGRACIÓN ORGANIZACIONAL DE INGENIERIA DE MANTENIMIENTO

Autor: Enrique Caracciolo- Consultor Senior de Ellmann, Sueiro y Asociados

Una Política de Mantenimiento eficiente, dinámica y que aporte un valor agregado significativo al producto final, debería ser el objetivo de una organización que busca a través de ello, crecer en un mercado hiper-competitivo como el actualmente globalizado que nos toca vivir.

Los cambios no se producen solamente por aplicar estrictas normas o reglamentos como si fuesen verdades reveladas, sino deben ser utilizados como herramientas de acción interactiva entre todos los sectores, a fin de que la creatividad proactiva (no hiperactiva) de todos los integrantes de la organización, en sus diferentes niveles de actividad y de conocimiento, sea utilizada para la mejora individual y del grupo.

Toda organización cuenta con personal que “sabe”, y otro personal que “hace”, por lo que la preocupación y ocupación de los niveles gerenciales tendría que ser prioritariamente y con una constante metodología integradora, que los que “saben hagan más y mejor” y los que “hacen sepan más y mejor”.

Es una tarea de ordenamiento de conocimientos y voluntades, pero trabajando en conjunto, aportando y volcando en el grupo las acciones y conocimientos para la mejora del equipo.

Históricamente estamos acostumbrados (o nos acostumbraron) a establecer nuestra actividad laboral y social, sobre una estructura feudal, donde los límites y pautas eran fijadas previamente por el capricho de algunos “señores”, quienes nos “indicaban” que hacer, que no hacer, y hasta que podíamos pensar o saber. Esa estructura todavía en estos tiempos existe, donde todo el caudal de decisión pasa a través de un “embudo gerencial”, donde todos quieren aportar ideas o posibles soluciones, pero pocos deciden o no forman parte de

ASESORES DE EMPRESAS

ese grupo de decisión. El resultado obtenido generalmente es paupérrimo, carente de creatividad y no aporta ningún valor ni al producto ni al personal interviniente.

Generalmente, se utiliza el concepto que algunas personas “no saben”, y por eso se descarta su participación o no son tomadas en cuenta sus opiniones, sin poder observar que lo que debemos hacer es capacitar e informar a esas personas, especialmente es sus debilidades o falencias, para robustecer el grupo empresarial.

Cuando hablamos sobre un proyecto, en algunos casos nuestros oyentes olvidan rápidamente lo que dijimos. Si en cambio podemos “mostrarles” el proyecto, ellos lo recordarán un poco más fácilmente, pero si en cambio logramos integrarlos al proyecto, ellos lo comprenderán y el resultado será altamente diferente.

Actitud no es lo mismo que Aptitud, ya que la primera indica el “querer hacer” y la segunda es “saber hacer”, pero ambas características deben ser objetivamente el horizonte empresarial, para direccionar todos los esfuerzos para que todo el personal (me gusta llamarlo grupo), cuente con las herramientas necesarias para aprovechar al máximo el recurso humano en sus actitudes y aptitudes.

Hace algunos años en una organización me solicitaron concentrar en una frase, la calidad del producto de la empresa, y el resultado (creo que satisfactorio) fue:

“Lo hacemos bien, porque sabemos como hacerlo”

Como último aporte a éste breve comentario quisiera citar la frase de Ray Crock, fundador de Mc’ Donalds:

“Ninguno de nosotros sabe más, que todos nosotros juntos”

Esperando que algo de todo lo expuesto sirva para la mejora en nuestra labor diaria, los saludo cordialmente.

Ing. Enrique Caracciolo

Ingeniero Enrique Caracciolo



Ingeniero en Mantenimiento Industrial graduado en la Universidad de la Marina Mercante. Es Consultor Senior de Ellmann, Sueiro y Asociados. Además se desempeña como Auditor Líder de Sistemas de Gestión de Calidad (ISO 9001), Sistemas de Gestión Ambiental (ISO 14001) y Sistemas de Gestión de Seguridad (OHSAS 18001).