

3 y 4. En proyectos donde están involucrados diversos intereses y también mucho dinero, el Gerente de Proyecto y su equipo deberían empezar por comprender que la convivencia entre ellos va a tener muchos momentos de interrelación de los más diversos.

Equipos de alto rendimiento

Los proyectos se pueden llevar de muchas formas. Si consideramos la conformación del equipo de proyecto podemos asumir desde un equipo que consideremos básico al que peligrosamente incorporemos personas sin mayores exigencias de evaluación, (especialmente por la mal llamada política de reducir costos) hasta aquellos que para conformarlos se requiera pasar a través de una cuidadosa selección. Cuando hablamos de equipo de alto rendimiento no lo estamos asociando necesariamente a la relación alto rendimiento con alto costo, sino más bien alto rendimiento con grandes probabilidades del cumplimiento de los objetivos del proyecto. Por supuesto que otras acepciones como la que entendemos para equipos de alto rendimiento como aquellos aptos para trabajar en mega proyectos también son válidas.

Este tipo de equipos deben cumplir algunas características para ser denominados con justicia de alto rendimiento, y ellas por lo menos son: un gran nivel de comunicación, de cooperación, de diversidad de experiencias y criterios que promuevan la mejor toma de decisiones, y la manera ágil de resolver los diversos conflictos técnicos y de diversa índole que puedan presentarse en el ciclo de vida del proyecto. En suma, una organización dentro de la organización mayor que funcione con gran vitalidad, con gran dinamismo y donde el desarrollo del potencial de sus integrantes se ponga de manifiesto junto al liderazgo del Gerente de Proyecto.

Ninguna persona que se sienta insatisfecha podrá producir en el trabajo. Es por tanto, labor del Gerente de Proyecto generar el clima de interés y estímulo para todo el equipo, y lograr la identificación con los objetivos que se planteen.



3.



4.

Conclusiones

En proyectos donde están involucrados diversos intereses y también mucho dinero, el Gerente de Proyecto y su equipo deberían empezar por comprender que la convivencia entre ellos va a tener muchos momentos de interrelación de los más diversos. Momentos de creación, de alta tensión, de solidaridad, de indiferencia, de olvido de las metas del proyecto, de olvido que el éxito del proyecto es el objetivo más importante y en todos esos momentos las habilidades blandas deberán salir a relucir no como una obligación exclusiva del líder del proyecto sino de todo el equipo. Al decir obligación significará disponibilidad para la interacción y la búsqueda de empatía, aunque las

habilidades blandas no estén igualmente desarrolladas en todos. En la universidad, fortalecemos nuestro aprendizaje de conocimientos, de las llamadas habilidades duras y luego muchas veces el mejorarlas ocupa nuestra mayor atención, lo que no está mal. Dependerá principalmente de cada uno de nosotros desarrollar ese otro conjunto de habilidades también muy importante para nuestro éxito profesional que como hemos resaltado es fundamental y cada vez más valorado para el éxito de un proyecto. ■

(*) Profesor de Postgrado de la Universidad ESAN. Gerente general de MacroDin SAC, empresa dedicada a la gerencia de proyectos, supervisión, construcción y consultoría. Web: www.macrodin.com. E-mails: jcabrera@macrodin.com / jcabreravilla@esan.org.pe. Telf.: 99579-1983.