

## La credibilidad del líder de proyecto (Primera parte)

La base de la credibilidad la construimos paso a paso durante nuestra carrera profesional como Project Managers. La credibilidad tiene un resultado positivo muy significativo en los proyectos y en el desarrollo de la organización.

Por Alfonso Bucero, PMP

No existen muchas organizaciones donde exista un proceso de selección de “project managers” implantado. Pero todas las compañías desean tener los mejores “project managers” preparados para manejar proyectos con éxito. Los directivos esperan buenos resultados de los proyectos y los miembros del equipo desean tener los mejores “project managers” que manejen los proyectos con éxito – buenos líderes a los que seguir. Por tanto, el “project manager” debe cultivar no solo las habilidades técnicas sino también las no técnicas para tener éxito. La mayoría de las habilidades no técnicas están ligadas a las actitudes y comportamiento de las personas.

Una de mis lecciones aprendidas es que las organizaciones necesitan “project managers” honestos competentes y que puedan inspirar a las personas. Por ejemplo: *El pasado año estuve involucrado en un proyecto cuyo objetivo era cambiar una organización de una estructura funcional a una estructura orientada a proyectos. Encontré mucha resistencia de la organización del cliente solo unos pocos creían en el cambio. Intenté actuar honestamente con todos ellos y en muchas reuniones dije “Este cambio es difícil pero no es imposible”. ¡Hoy es un buen día!, es mi principio. Todo puede cambiarse en el entorno de los proyectos. También fui muy disciplinado y siempre cumplí lo que prometí. Cuando acordé con mi cliente presentar un informe del estado del proyecto cada viernes a las 10:00 am, lo hice. Cuando planifiqué y me comprometí a tener una reunión con alguien en una fecha determinada, lo hice.* La credibilidad se construye a base de un conjunto de detalles a lo largo del proyecto. Debemos aprender de los resultados y refinar nuestras acciones. Eso es credibilidad. La credibilidad del “Project manager” tiene que ver con la reputación. La credibilidad es algo que se gana con el tiempo. Eso no

viene de forma automática con el puesto de trabajo o con el cargo. Construir nuestra credibilidad empieza pronto en nuestra carrera profesional.

La base de nuestra credibilidad es un proceso paso a paso. Cuando vamos logrando cada paso, construimos la base de nuestro futuro. Desde la perspectiva de los miembros del equipo, ellos no quieren un “project manager” que no sea creíble, que no haga lo que verdaderamente cree que debe hacer.

La credibilidad del “project manager” tiene un resultado positivo a nivel individual y organizativo. Yo creo que los “líderes de proyecto” auténticos fortalecen a la gente que está alrededor y les hace sentirse más necesarios e importantes. Los líderes de proyecto deben actuar como facilitadores. Lo más importante es el proyecto, no el “project manager”. La credibilidad puede definirse como la evidencia que usaríamos para juzgar si un “Project manager” es o no es creíble. La respuesta más frecuente es “hacen lo que dijeron que harían” o practican lo que predicán.

La credibilidad es mayormente la consistencia entre las palabras y los hechos. Los participantes en el proyecto escuchan las palabras y ven los hechos. Todo el mundo espera que los líderes de proyecto hagan lo que dijeron que harían. Todos esperan que mantengan sus promesas y respeten sus compromisos. Pero lo que ellos dicen debe ser también lo que los miembros del equipo creen. Llevar a personas a lugares donde nunca han estado antes (alcanzar los resultados del proyecto), los líderes de proyecto y el equipo necesitan estar en el mismo barco. Y para conseguir que las personas se unan a ese viaje de descubrimiento de forma voluntaria, es necesario que las metas y aspiraciones de los líderes y del equipo estén en armonía. Olvidar la palabra “nosotros” ha generado muchos problemas a los “project managers”. Sus acciones pueden haber sido consistentes solo con sus propios deseos, no con los de las personas que quieren liderar. Cuando los “project managers” recurren al uso del poder y la posición, para conseguir que las cosas se hagan, no están liderando, están mandando. El “project leader” creíble aprende a cómo descubrir y comunicar los valores y visión compartida que puede formar una base común. Los líderes creíbles encuentran la armonía entre los diversos

intereses, puntos de vista, y creencias.. Mediante una base fuerte y unificada ,  
“project leaders” y equipos pueden actuar de forma consistente con el espíritu y  
las ganas de construir proyectos viables.