

La credibilidad del líder de proyecto (Segunda parte)

Yo recomiendo seguir los tres pasos siguientes para fortalecer la credibilidad – *Sutileza, Armonía. y Pasión* – que están fuertemente ligadas:

Sutileza: El compromiso con la credibilidad empieza por clarificar el compromiso del líder del proyecto, necesidades, intereses, valores, visión, y objetivos del proyecto.

Armonía: Para desarrollar un proyecto poderoso y viable, un equipo de proyecto necesita estar en armonía sobre la causa común, unidos hacia dónde van, en qué dirección y en base a qué principios guiarán sus acciones.

Los líderes creíbles necesitan la habilidad de desarrollar una visión y unos valores compartidos. La armonía existe cuando los miembros del equipo comparten ampliamente, apoyan, y amparan el intento de conseguir un conjunto de metas y aspiraciones. No solo hacen que los miembros del equipo sepan lo que son, sino que están de acuerdo con que la visión y los valores compartidos son importantes para el éxito futuro del proyecto y de la organización. También interpretan de manera común cómo los valores se pondrán en práctica.

Pasión: Entender y estar de acuerdo en las metas y aspiraciones es esencial para el proceso de fortalecimiento de la credibilidad. Pero hemos aprendido que las acciones cuentan más que las palabras, así pues las personas que entienden la importancia de los valores, actuarán de acuerdo con ellos. La Pasión existe cuando los principios se toman en serio, cuando reflejan sentimientos profundos, estándares y emociones, y cuando son la base de la asignación de recursos críticos de la organización. Cuando los valores se sienten intensamente, hay una gran consistencia entre las palabras y las acciones, y hay una dimensión moral que “mantiene la fé”.

Sutileza, Armonía y Pasión proporcionan un marco útil para fortalecer el proceso de conseguir credibilidad. Pero ¿qué podemos decir sobre las acciones diarias

del “Project manager”? Cuando he preguntado a diferentes líderes de proyecto Europeos sobre ejemplos específicos de lo que hacen sus líderes más admirados para ganar respeto, verdad, influencia y coraje, los comportamientos más mencionados son: “el/ella me apoyaba, me retó, me escuchaba, celebraba lo que hacía bien, confiaba en mí, delegaba, compartía la visión del proyecto, admitía errores, aconsejaba a otros, enseñaba bien, tenía paciencia”. Deseos universales aplicables a cualquier cultura.

Todos los comentarios son acerca de servir a otros y hacer que otros se sientan importantes, no que el “project manager” parezca importante. Los “Project managers” deben ser consistentes y trabajar duro—esa es mi forma preferida de remontar los obstáculos de los proyectos. Mantener la credibilidad requiere pasión, persistencia y paciencia, especialmente frente a la adversidad. A menudo aprendemos lecciones de una forma dura, y los líderes admirados son aquellos que admiten errores y aprenden de sus experiencias. Basado en los expertos James M. Kouzes y Barry Z. Posner (*Credibility*, Jossey-Bass Publishers, 1993), deduje seis prácticas que ellos llaman las seis disciplinas de la credibilidad. Esta es mi adaptación para que las usemos los “project managers”:

1. Explórate a tí mismo : Explora tu territorio interior. Mírate al espejo y hazte preguntas cómo: ¿Quién eres? ¿En qué crees? ¿Qué persigues? Para tener credibilidad como “project manager”, debes clarificar tus propios valores y creencias. Una vez que tengas claros tus propios valores, tradúcelos en un conjunto de principios que has de comunicar al equipo que deseas liderar.
2. Sé sensible con los miembros de tu equipo: Entiende que tu propia filosofía de liderazgo es solo el principio. Sé un líder, debes entender también los valores y deseos de tu equipo. Escúchales. El liderazgo es establecer una relación y solo podrás construir esa relación basada en el respeto mutuo. Los miembros de un equipo llegan a creer en sus líderes cuando piensan que sus líderes obran con el corazón.

3. Conformer los valores compartidos: Los líderes creíbles respetan la diversidad de los miembros de su equipo y también encuentran alguna forma de llegar a un común acuerdo. Hacen que las personas se unan por una causa. Los líderes de proyecto muestran a otros cómo los valores e intereses individuales pueden alcanzarse para llegar a un consenso en un conjunto de valores comunes. Confirma un conjunto de valores con entusiasmo y habla en nombre del proyecto.
4. Desarrollar capacidad: Es esencial para los “project managers” desarrollar continuamente las habilidades de sus miembros para conseguir sus compromisos. Asegúrate de que haya oportunidades para que los miembros de tu equipo se formen y se desarrollen.
5. Servir a un propósito: El liderazgo es un servicio. Los líderes de proyecto sirven a un propósito - a su equipo.
6. Mantén siempre la esperanza: Los líderes creíbles mantienen viva la esperanza. Los equipos necesitan una actitud positiva de sus líderes en los buenos y en los malos tiempos. Las personas con gran esperanza serán los triunfadores del mañana.

Los miembros del equipo esperan coraje y convicción de sus líderes. Esperan que mantengan sus creencias. Los directivos esperan de los “project managers” que lideren proyectos con éxito y que consigan buenos resultados. La credibilidad es una condición para el éxito de los proyectos que debe aprenderse en el día a día durante el proyecto.