

La importancia de la gestión de personas a la vez que la dirección de proyectos

RAFA PAGÁN. SOCIO-DIRECTOR DE FACTHUM. ÁREA TALENT FOR PROJECTS

Director de Proyectos, Analista de Negocio y Docente

MSc. CBAP. PMP. PMI-ACP. PMI-PBA. MCT. CTT+. CSM. CSPO.



La gestión de los RRHH del proyecto es una de las áreas de conocimiento descritas en la Guía de Buenas Prácticas (*PMBOK® Guide*) del Project Management Institute (PMI).

La Gestión de los Recursos Humanos del Proyecto incluye los procesos por los cuales se **organiza, gestiona y conduce el equipo** del proyecto, estando éste formado por todas las personas a las que se les han dado **responsabilidades** y asignado **roles** para **ejecutar el proyecto**.

En la actualidad, gestionar adecuadamente los RRHH de los proyectos, es **una de las estrategias principales** de las organizaciones para lograr una ventaja competitiva en el Mercado. **Los RRHH son el capital intelectual del proyecto**.

Entre las principales misiones del director de proyectos se encuentra gestionar adecuadamente las comunicaciones del proyecto y liderar y dirigir al equipo de personas que van a participar en todas las fases del mismo, siendo necesario por ello que el director de proyectos tenga experiencia y una serie de habilidades esenciales para la gestión de personas.

Entre estas habilidades descritas en el *PMBOK® Guide* se encuentran:

- Liderazgo. (**Leadership**).
- Desarrollo del Espíritu de Equipo. (**Team Building**).
- Motivación. (**Motivation**).
- Comunicación. (**Communication**).
- Influencia. (**Influence**).
- Toma de Decisiones. (**Decision Making**).
- Conocimientos (Percepción) Políticos y Culturales. (**Political and Cultural Awareness**).
- Negociación. (**Negotiation**).

- Fomento de la confianza. (**Trust Building**).
- Gestión de los conflictos. (**Conflict Management**).
- Coaching.

Aunque lo ideal es que la constitución del equipo del proyecto se lleve a cabo por el director de proyectos, no suele ser habitual que tenga dicha prerrogativa encontrándose, a menudo, con la imposición del equipo de personas que trabajarán con él. Estas personas provienen de diferentes departamentos, especialidades y disciplinas, **convirtiéndose en un “arte” dirigir armónicamente a un grupo habitualmente heterogéneo**, con diferentes objetivos, necesidades, habilidades, influencias y barreras.

Dirigir y liderar el equipo del proyecto incluye también influenciar al equipo del proyecto y **velar** por que todos sus miembros mantengan un **comportamiento profesional y ético**.

Pero el director de proyectos no sólo lidiará con su equipo en la dirección del proyecto, sino que tendrá que gestionar las relaciones con otros grupos afectados por el mismo: los clientes, los usuarios finales y los patrocinadores del mismo. ¡Y debe utilizar toda su influencia sobre ellos!

Existen una serie de herramientas para la gestión adecuada de las personas del proyecto: Cultura de equipo, negociación, integración, retroalimentación, motivación, influencia, liderazgo y capacidad para resolver conflictos.

Pero sólo una alta capacidad de liderazgo conseguirá que esas herramientas sean utilizadas exitosamente por el director de proyectos para lograr la satisfacción del equipo del proyecto y conseguir que trabajen con motivación y en un ambiente propicio para culminar el proyecto con éxito. De hecho, **el ambiente psicosocial que haya en una organización es determinante e influyente** en la gestión de sus RRHH. Recordemos que el ambiente psicosocial son todos aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como su contexto social y ambiental que pueden tener influencia (positiva o negativa) física, social o psicológica en las personas incorporadas en organizaciones.

Hace unos años, los miembros de los equipos de las organizaciones y de los proyectos se integraban en la categoría de empleados de las empresas, sin más valor que el de un operario o de una abundante mano de obra. Afortunadamente, las corrientes de **la gestión eficaz del personal** de las empresas ha permitido entender que las personas que trabajan en las mismas y, por ende, en los proyectos son esenciales y estratégicas para conseguir **ventajas competitivas y el éxito empresarial**, desarrollando dichas corrientes la proactividad de las personas, sus capacidades, habilidades, motivaciones y vocaciones y potenciando los vínculos entre personas, la mejora y el aprendizaje continuos.

Esta nueva visión de la gestión de los RRHH ha derivado en una nueva visión de la gestión de los RRHH que empodera aún más a las personas de las organizaciones y de los proyectos, la **Gestión del Talento** como una iniciativa prioritaria y estratégica de las organizaciones, para el desarrollo y retención de los mejores profesionales.

En aquellas organizaciones en las cuales existe una estrategia de Gestión del Talento asociado a programas y proyectos, **el ratio de éxito de los mismos alcanza el 72%, frente al 58% de las que no realizan tal gestión.**

Pero esta apasionante disciplina de la Gestión del Talento en las organizaciones y en los proyectos, será objeto de desarrollo de un nuevo artículo próximamente.

Volver a [FACTHUM](#)