

Gestión de Recursos Humanos, punto ciego en la Gestión de Proyectos

Vicente Granadino G., PMP, MBA

Expositor



Vicente Granadino G., PMP, MBA

• **Presidente PMI Lima Perú Chapter**

• **Gerente. Adj. Banco de Crédito BCP**

- Ingeniero Industrial con más de 25 años de experiencia en Banca, Finanzas y TI.
- MBA, CENTRUM Pontificia Universidad Católica Perú.
- Entrenamiento en CMMI por el SEI (Software Engineering Institute – USA)
- Profesional en Gerencia de Proyectos (PMP®) certificado por el PMI®.
- Ha desarrollado metodologías y procesos de soporte a los ciclos de desarrollo de sistemas, e implementado Procesos de Desarrollo TI alineado al CMMI y PMI.
- Conferencista en Congresos Internacionales PMI 2009 y 2010.
- Catedrático y Trainer Universitario.

“La nueva realidad es que el capital intelectual y la imaginación humana han sustituido al capital como factor de éxito crítico, los líderes tendrán que desarrollar nuevas habilidades “.

Warren Benis. Decano de los gurús sobre liderazgo

GESTION RRHH

“... las organizaciones que prosperarán en el futuro serán “organizaciones inteligentes”, organizaciones que explotarán la experiencia colectiva, talentos y capacidades de cada persona para aprender a cómo triunfar en conjunto.”

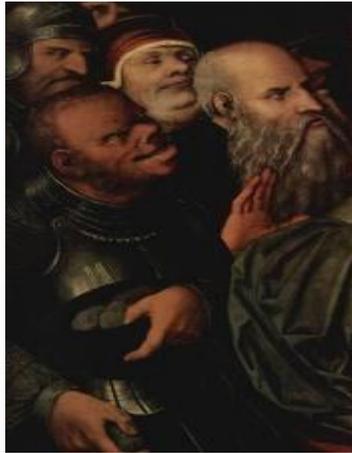
Peter Senge. La Quinta disciplina



“ ... hacer que los trabajadores del conocimiento sean productivos es el principal reto del management en el próximo siglo porque la competencia se realiza hoy mediante las personas ...”

Peter Drucker. Pensador sobre management más influyente de nuestra época

Introducción

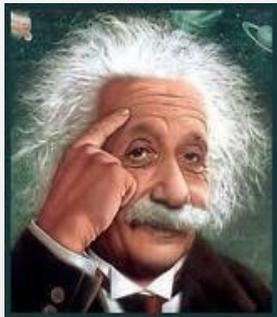


¿Qué quimera es, pues, el hombre? ¡Qué novedad, qué caos, qué sujeto de contradicciones, qué prodigio! Juez de todas las cosas...” (Pascal, 1654)

- Entender que los Planes de Proyectos, sin desmerecer su valor, representan solo documentación.
- Comprender que la ejecución la realizarán seres humanos, quienes podemos ser altamente complejos.
- En este contexto, no saber gestionar personas o liderar (puntos ciegos), originará riesgos que determinarán el éxito o fracaso del proyecto.

Importancia de las habilidades interpersonales

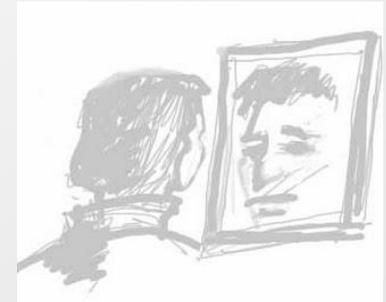
- Liderar eficazmente es poner énfasis en comunicar la visión y en motivar e inspirar a los participantes para alcanzar un alto desempeño (PMBOK, 2008).
- Practicar estos conceptos requiere: responsabilidad, respeto, equidad y honestidad, principios que a través del ejemplo generarán en los demás: confianza, credibilidad, influencia y principalmente motivación.



“Dar el ejemplo no es la principal manera de influir sobre los demás; es la única manera”
(Einstein, 1956)

¿Cómo podemos motivar a las personas? (1 de 2)

“Conócete a ti mismo” Sócrates (469-399 a.c)



- Dirigir equipos de proyectos requiere que podamos influenciar en los colaboradores a través de comprender e interpretar sus motivaciones (empatía).
- Conocer nuestras emociones (reconocer un sentimiento mientras ocurre), nos permitirá guiarlas (manejar sentimientos para que sean adecuados), y controlar nuestras emociones (ordenarlas al servicio de un objetivo).
- Por ende nos permitirá manejar las relaciones adecuadamente (comprender las emociones de los demás).

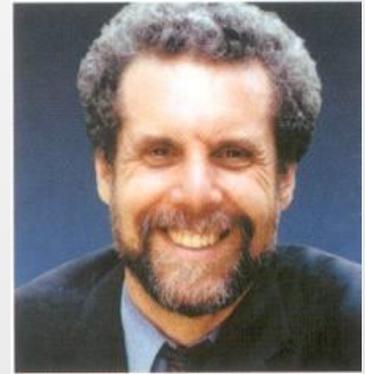
¿Cómo podemos motivar a las personas? (2 de 2)



“Cualquiera puede ponerse furioso... eso es fácil. Pero, ponerse furioso con la persona correcta, en la intensidad correcta, en el momento correcto, por el motivo correcto, y de la forma correcta...Eso no es fácil” (Aristóteles, 384 a.c.)

- Lograr mantener el equilibrio reconociendo nuestros propios sentimientos y manejanos adecuadamente.
- Comprender mejor los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones.
- Mejorar siendo sociales y alegres, con capacidad de compromiso y comunicándose en forma fluida.

¿Cómo mejorar nuestras habilidades interpersonales? (1 de 2)



“Inteligencia Emocional es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones” (Daniel Goleman, 1998).

1. Conocimiento de uno mismo. Reconocer un sentimiento mientras ocurre.
2. Autorregulación. Manejar las emociones
3. Motivación. Controlar la impulsividad.
4. Empatía. Reconocer las emociones de los demás.
5. Habilidades sociales. Manejar las relaciones.

¿Cómo mejorar nuestras habilidades interpersonales? (2 de 2)



Lograr el autoconocimiento, también puede hacerse mediante las preguntas siguientes:

- ¿Cómo usted solicita más apoyo si, siendo niño, se sintió permanentemente desatendido y decepcionado?
- ¿Cómo se supone que usted pida lo que quiere si, de niño, lo hacían sentir mal por querer más?
- ¿Cómo usted puede admitir sus errores, si le teme al castigo y al rechazo?
- ¿Cómo se supone que pueda saber lo que está sintiendo, si sus padres no tenían el tiempo, la paciencia para preguntarle cómo se sentía o qué era lo que lo molestaba?

Habilidades interpersonales en la actualidad



“La Nueva Norma” indica que las reglas del trabajo están cambiando. Ya no importan solo la preparación y experiencia, sino como nos manejamos con nosotros mismos y con los demás (Goleman, 1998).

- Desarrollar nuevas competencias como la iniciativa, empatía, adaptabilidad, etc., es imprescindible para adaptarse en el actual mercado competitivo y dinámico.
- Poseer estas cualidades llevan a la excelencia laboral, muy especialmente, al liderazgo.

La ventaja en el liderazgo



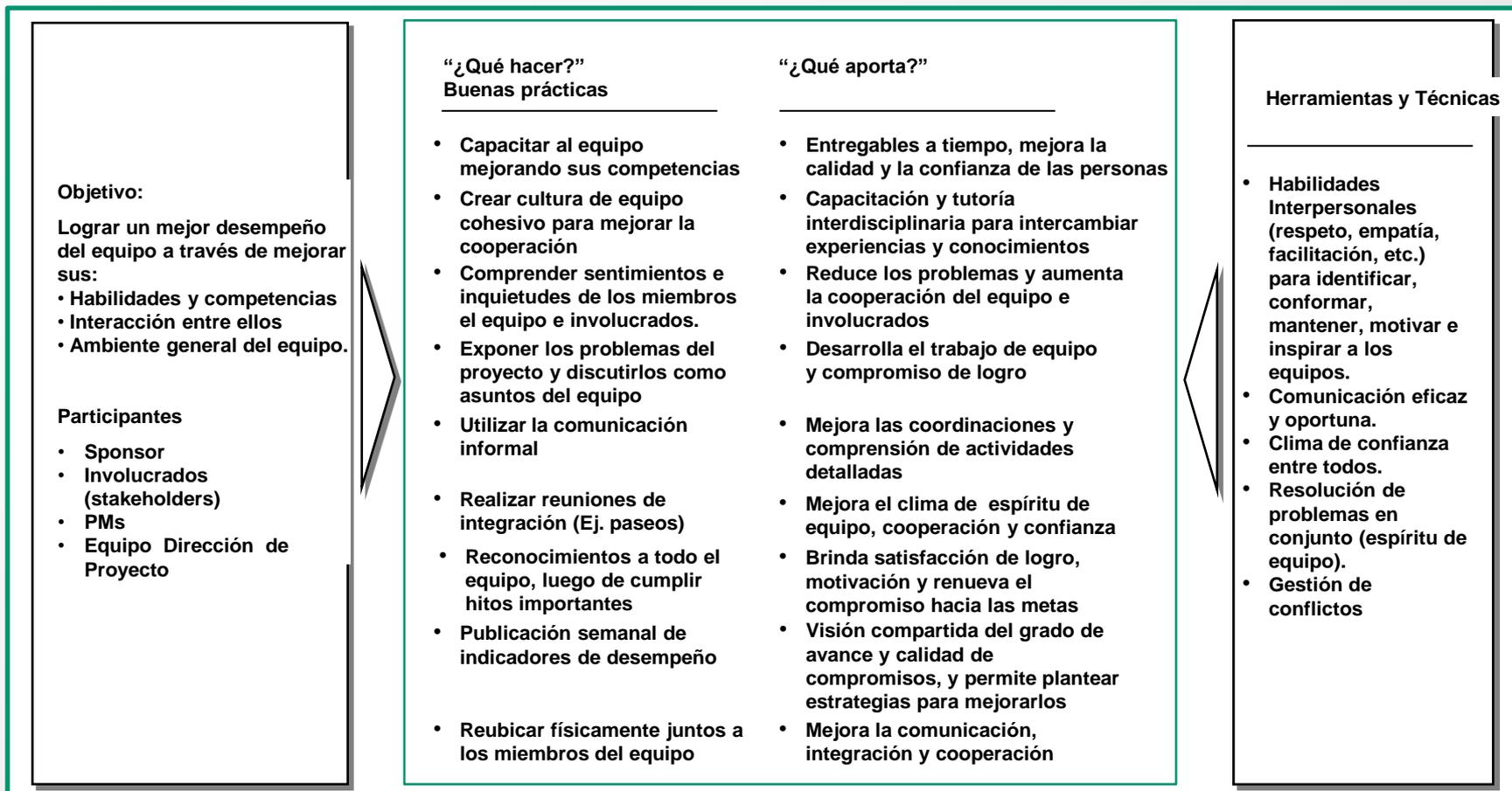
El manejo de las emociones es importante sobre todo en el liderazgo, papel cuya esencia es lograr que otros ejecuten sus respectivos trabajos con más efectividad.

- Liderar incentivando por el mero poder del propio entusiasmo y motivación interna determina la influencia.
- Articular una visión compartida de las metas de la organización, transmitiendo al equipo el valor que genera su trabajo, resultará intelectual y emocionalmente satisfactorio.
- Despertar estas emociones y dirigir las hacia metas elevadas brinda al líder una fuerza poderosa para el cambio.



Gestión de RRHH del PMBOK y Habilidades directivas

Proceso Recursos Humanos: Desarrollar el equipo del proyecto

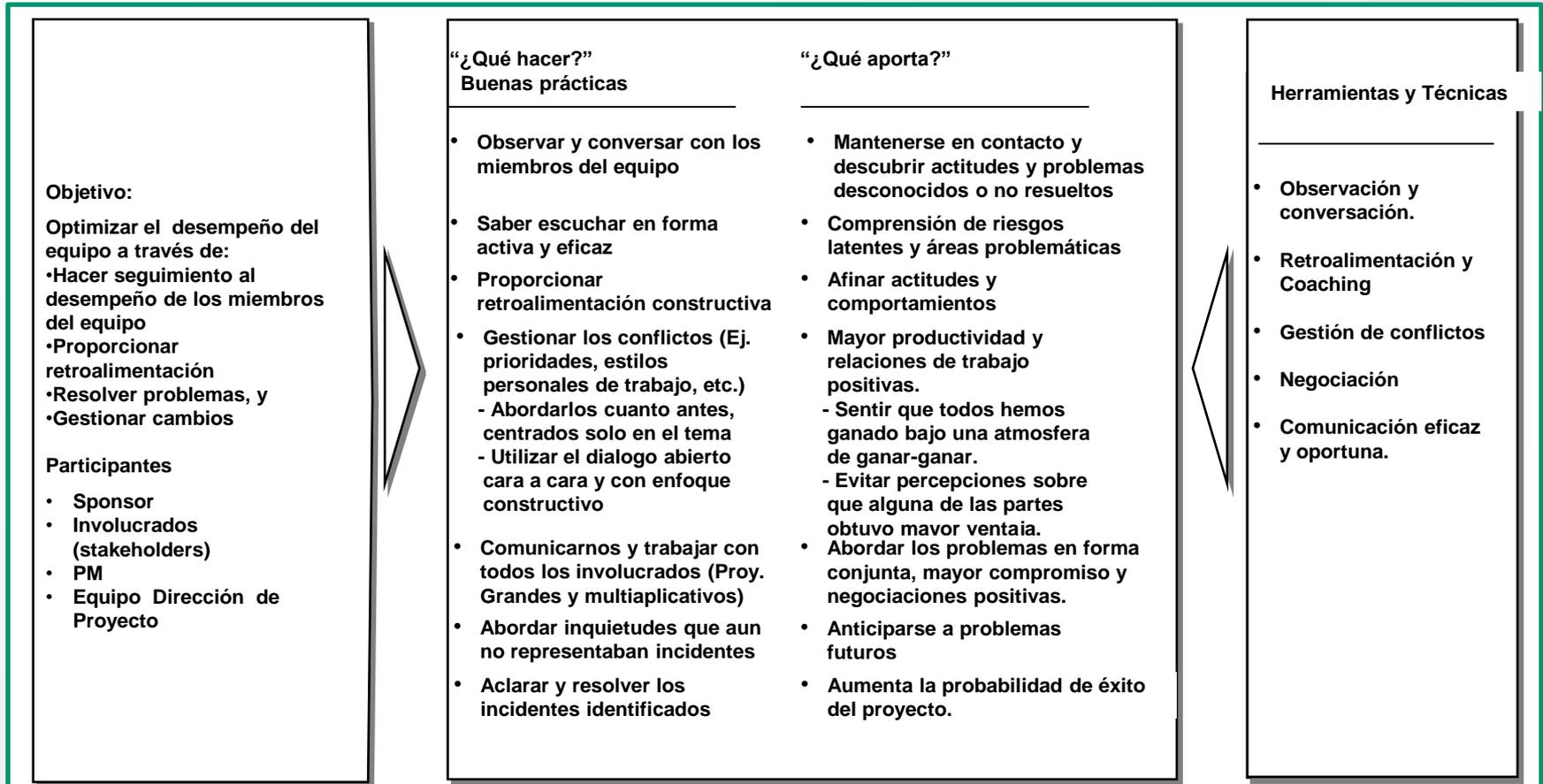


Fuente: Elaboración propia a partir del PMBOK 2008 - Project Management Institute (PMI)



Gestión de RRHH del PMBOK y Habilidades directivas

Proceso Recursos Humanos: Dirigir al equipo del proyecto



Fuente: Elaboración propia a partir del PMBOK 2008 - Project Management Institute (PMI)

¿Hacia dónde va la Gestión de Recursos Humanos?



- A lograr que las personas comprendan como contribuyen a crear valor es la estrategia de las empresas que prosperarán en el futuro.
- A involucrar a los RH con la visión compartida de creación de valor en la empresa, producirá eficacia y satisfacción laboral, por consiguiente el éxito de la empresa.
- A comprender que el éxito de una organización lo determinan las personas, su entusiasmo, su creatividad.
- A elegir adecuadamente a los trabajadores, atraer talentos, motivarlos y mantenerlos productivos será la mejor ventaja competitiva de las organizaciones.

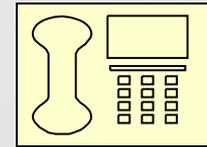


Conclusiones

- Entender que los Planes de proyecto, representan solo documentación, y que la ejecución la realizarán seres humanos, quienes podemos ser complejos y contradictorios.
- No saber liderar personas, puntos ciegos, originará riesgos que determinarán el éxito o fracaso del proyecto.
- Liderar requiere manejar las emociones para comprender a los demás, a fin que ejecuten sus trabajos con efectividad.
- Gestionar adecuadamente a las personas es el elemento estratégico de las empresas.
- Hacer que las personas sean productivas es el principal reto actual, porque la competencia se realiza hoy mediante las personas.

Información de contacto

- Nombre: Vicente J. Granadino Galindo
- Compañía/Organización: Banco de Crédito BCP, Perú
- Teléfono: 313-2000 - Ax. 52454
Cel. 996328780
- Email: vicente.granadino@pmi.org.pe



Preguntas y Respuestas





Muchas Gracias!

Vicente Granadino G., PMP, MBA