

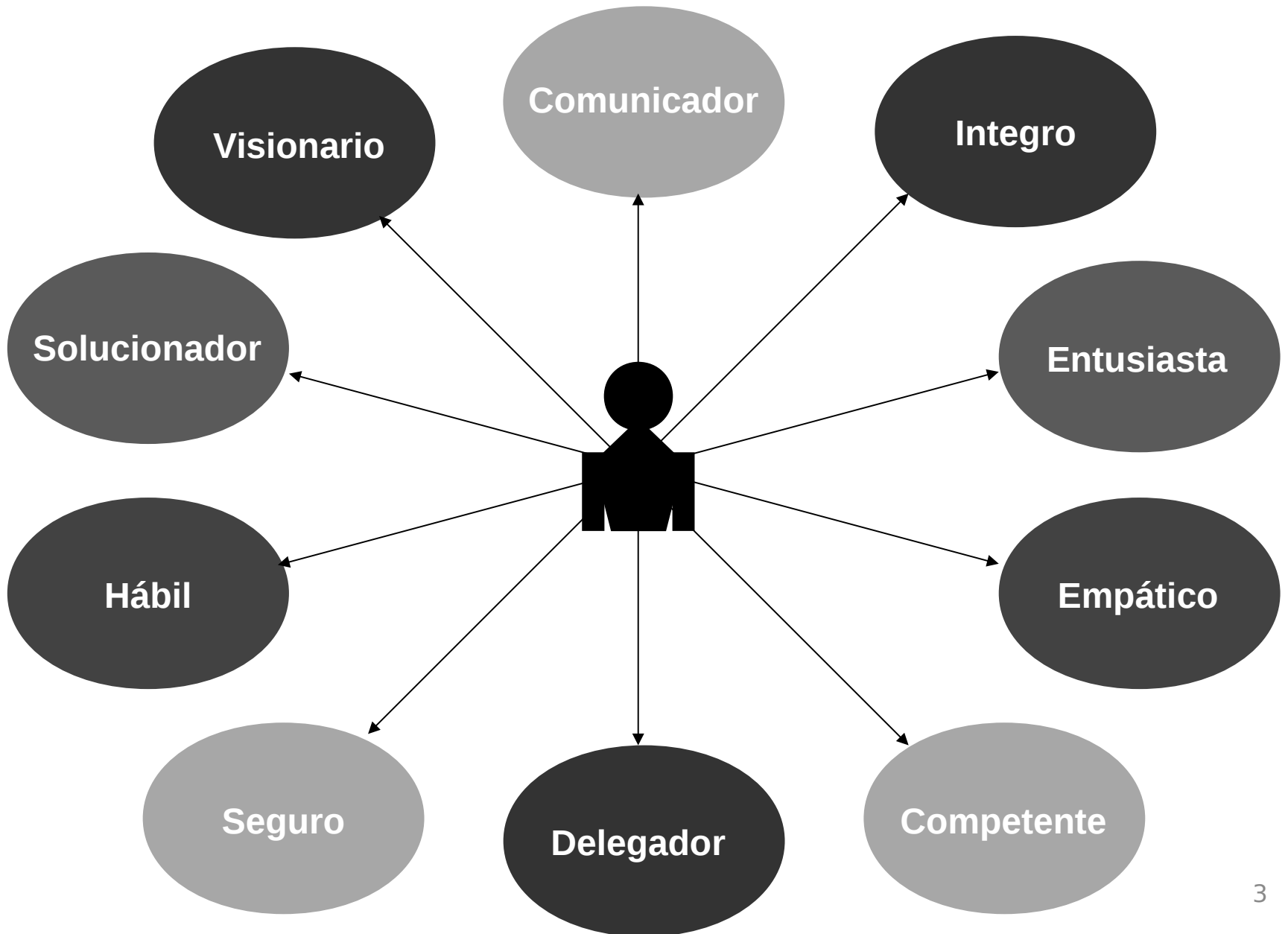
**UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR**



# El Gerente de Proyecto y su Equipo



# CE-2562 Sesión 6



# Características del Gerente de Proyectos

## Visionario

- Un líder de proyecto eficaz suele ser aquel que tiene la visión de hacia dónde vá y sabe cómo transmitirla a sus colaboradores.



# Características del Gerente de Proyectos

### Excelente Comunicador

- El liderazgo de un proyecto requiere de una comunicación clara acerca de los objetivos y metas, responsabilidades, rendimiento, expectativas y también retroalimentación.



# Características del Gerente de Proyectos

## Integridad

- El líder del proyecto debe recordar siempre que son sus acciones, no las palabras las que generan el modus operandi de su equipo.
- El líder de proyecto “Walk the Talk” y en el proceso obtiene la credibilidad necesaria e indispensable para dirigir.



# Características del Gerente de Proyectos

## Entusiasmo

- Claro y simple, no nos gustan los líderes que son negativos.
- Se necesitan gerentes de proyecto con entusiasmo, con una actitud de “Si se puede”.
- El entusiasmo es contagioso y un gerente de proyectos efectivo lo sabe muy bien.



# Características del Gerente de Proyectos

## Empatía

El líder debe estar en capacidad plena de “ponerse en los zapatos” y entender la realidad ajena.





# Características del Gerente de Proyectos

## Competente

Para seguir a alguien, debemos creer que sabe lo que está haciendo. Esto no necesariamente tiene que ver con sus habilidades y conocimientos técnicos per se, sino con su capacidad cómo gerente de proyectos.



# Características del Gerente de Proyectos

## Capacidad de delegar

La confianza es un elemento esencial de la relación entre un gerente de proyecto y su equipo. Sólo se demuestra la confianza en otros a través de las acciones.

Aquellos que no confían en otros usualmente fracasan cómo líderes y permanecen como micro-gestores, o incluso, terminan haciendo ellos sólo todo el trabajo.

Un buen líder necesita ser algo “light”!

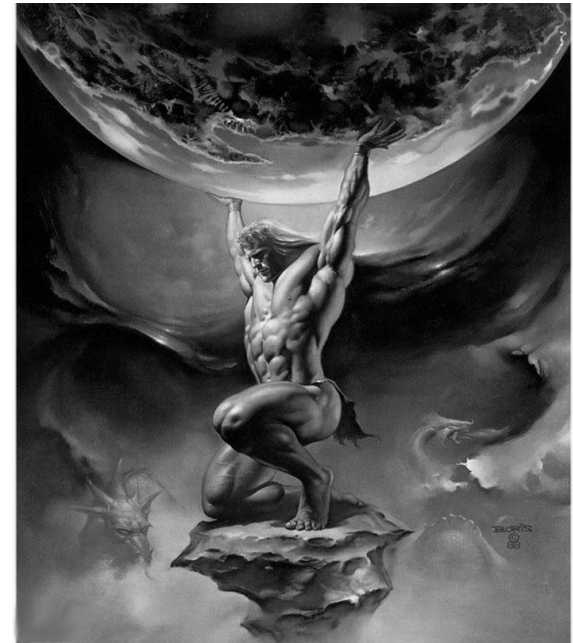


# Características del Gerente de Proyectos

### Calma bajo presión

Un auténtico líder de proyectos toma los problemas cómo vienen. Cuando uno surge lo consideran interesante y cómo una oportunidad para actuar y reconducir la situación.

Que no lo vean nervioso jamás, aunque lo esté!



# Características del Gerente de Proyectos

## Capacidad de solucionar problemas

Si bien es cierto que la solución de los problemas de proyectos se realiza de manera compartida con los miembros del equipo, un gerente de proyecto eficaz debe tener en sí mismo una excelente capacidad de enfrentar y resolver problemas, con una perspectiva fresca y creativa en el “aquí y ahora”.



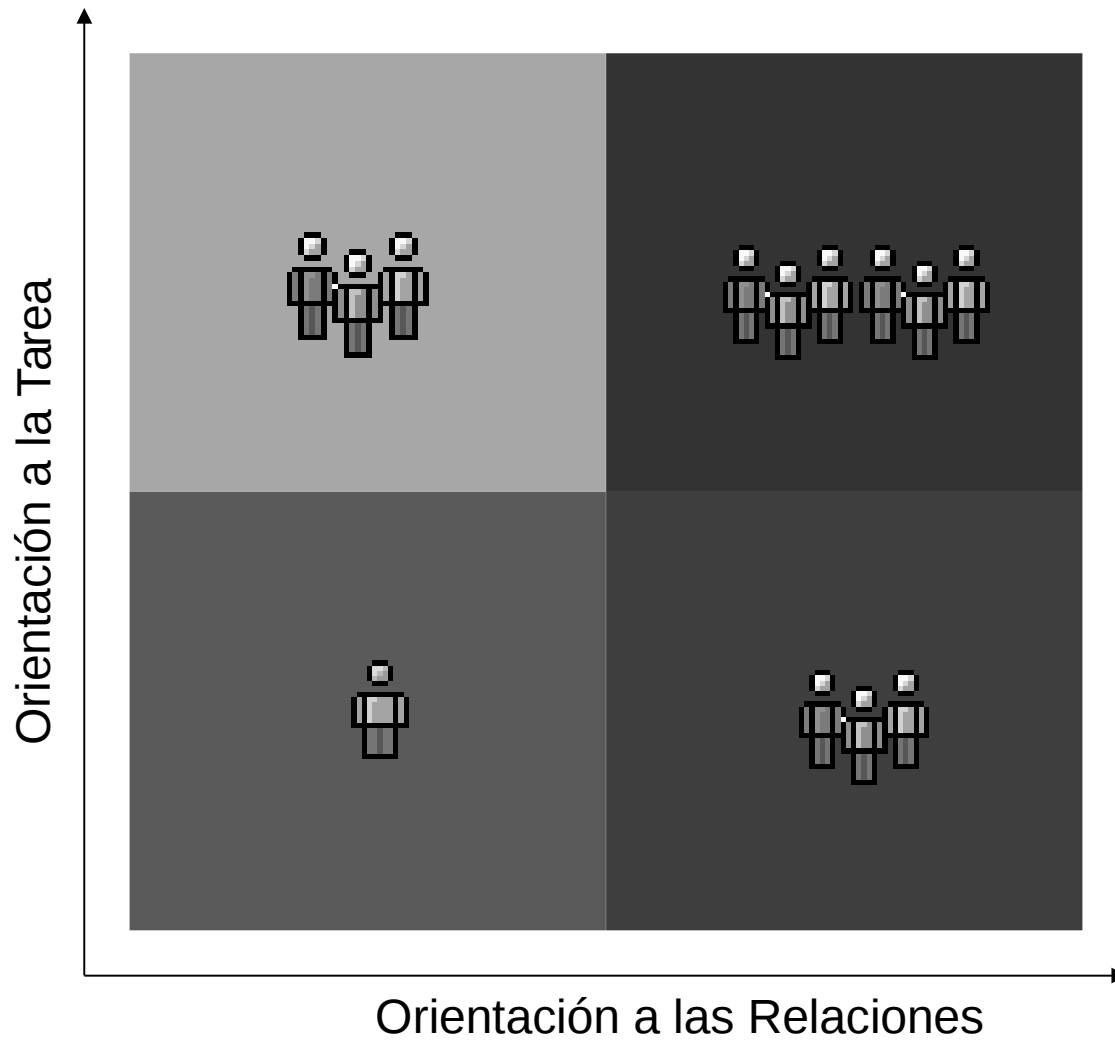
# Características del Gerente de Proyectos

### Hábil en la conformación de equipos

Para convertir a un grupo de extraños en una unidad coherente y efectiva, un líder de proyecto debe conocer los procesos y dinámicas de requeridas para ésa transformación.



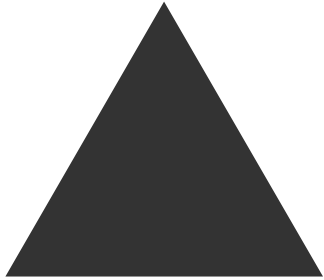
## Conformación del Equipo



## Matriz de Habilidad/Motivación



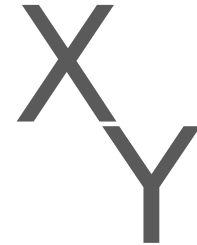
## 5 Teorías Base para la Gestión del Equipo de Proyecto



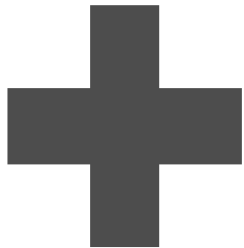
La Pirámide de Maslow



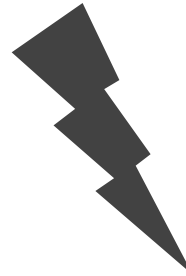
La Continuidad de Argyris



La XY de McGregor



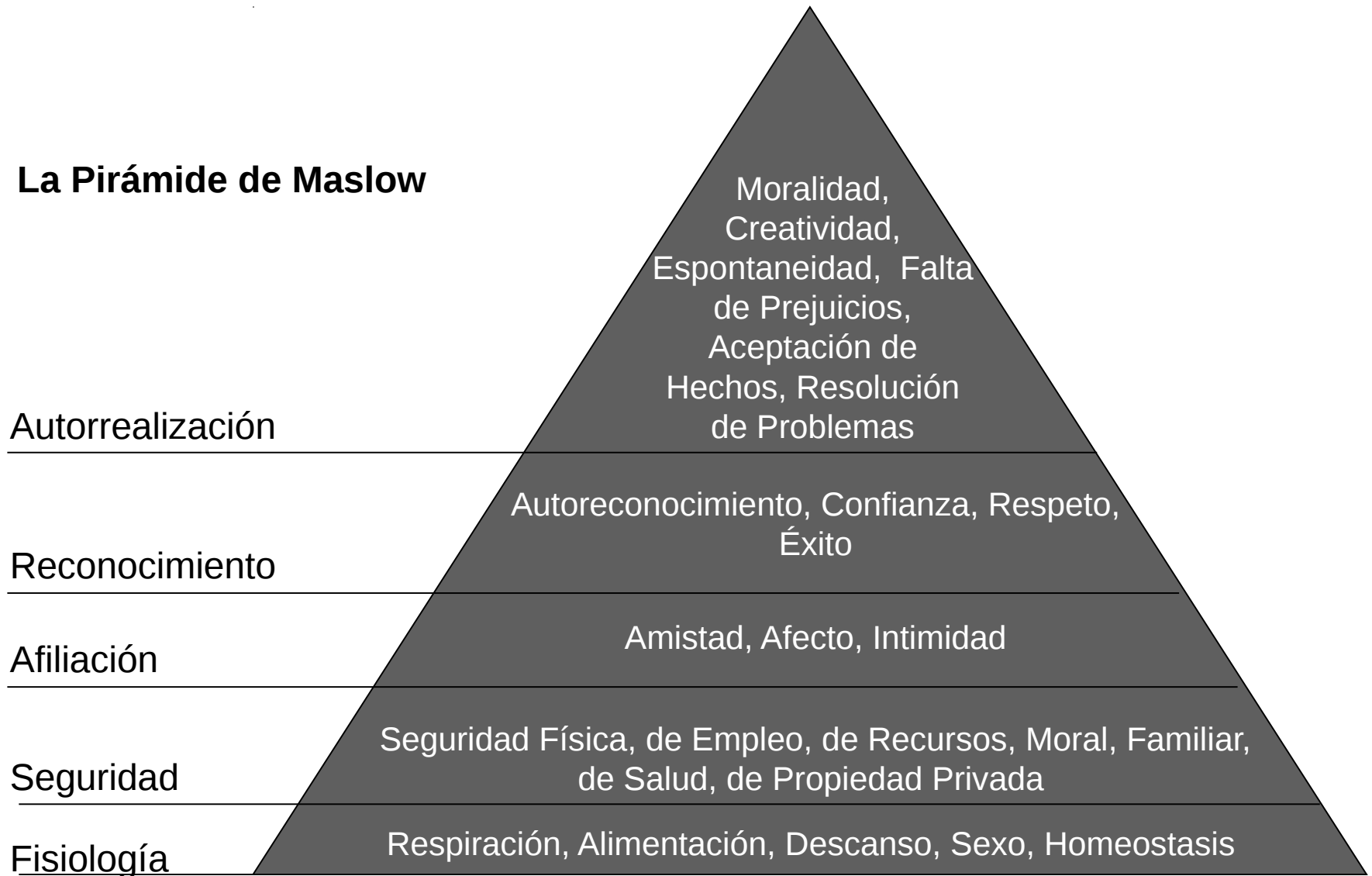
La Higiene de Herzberg



El Poder de French & Raven

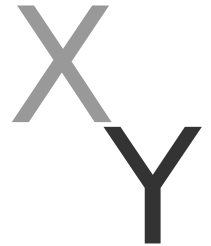


## La Pirámide de Maslow



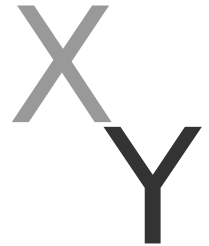
## La Continuidad de Argyris





## McGregor: Teoría X

- El gerente asume que los empleados son inherentemente flojos.
- Los trabajadores necesitan ser directamente supervisados.
- Se necesita implementar fuertes mecanismos de control.
- Una fuerte estructura jerárquica se hace indispensable.
- Los colaboradores no mostrarán ambición alguna.
- Se necesitará un programa de incentivos para que desarrollen su labor.
- El gerente cree que todo se encamina a culpar a otros por los fallos.
- A los miembros del equipo sólo les mueve sus propios intereses egoistas.
- Sólo les interesa el dinero que su trabajo les produce.
- El estilo de gerencia adoptado suele ser el autoritario, con la amenaza latente ó explícita de amonestar o castigar al empleado.



## McGregor: Teoría Y

- Es todo lo contrario a la teoría X.
- Los colaboradores son ambiciosos en el buen sentido, automotivados, ansiosos de asumir nuevas y mayores responsabilidades.
- Los colaboradores disfrutan con las tareas propias del trabajo y que, si se les dá la oportunidad, actuarán de forma creativa y con visión.
- Esta posición permite una mayor probabilidad de que la productividad se incremente.
- Si las condiciones son adecuadas, la mayoría de los colaboradores se esforzarán por conseguir un trabajo bien hecho.
- Se esfuerzan en remover toda barrera que impida a sus colaboradores actuar.

## Teoría Higienista de Herzberg

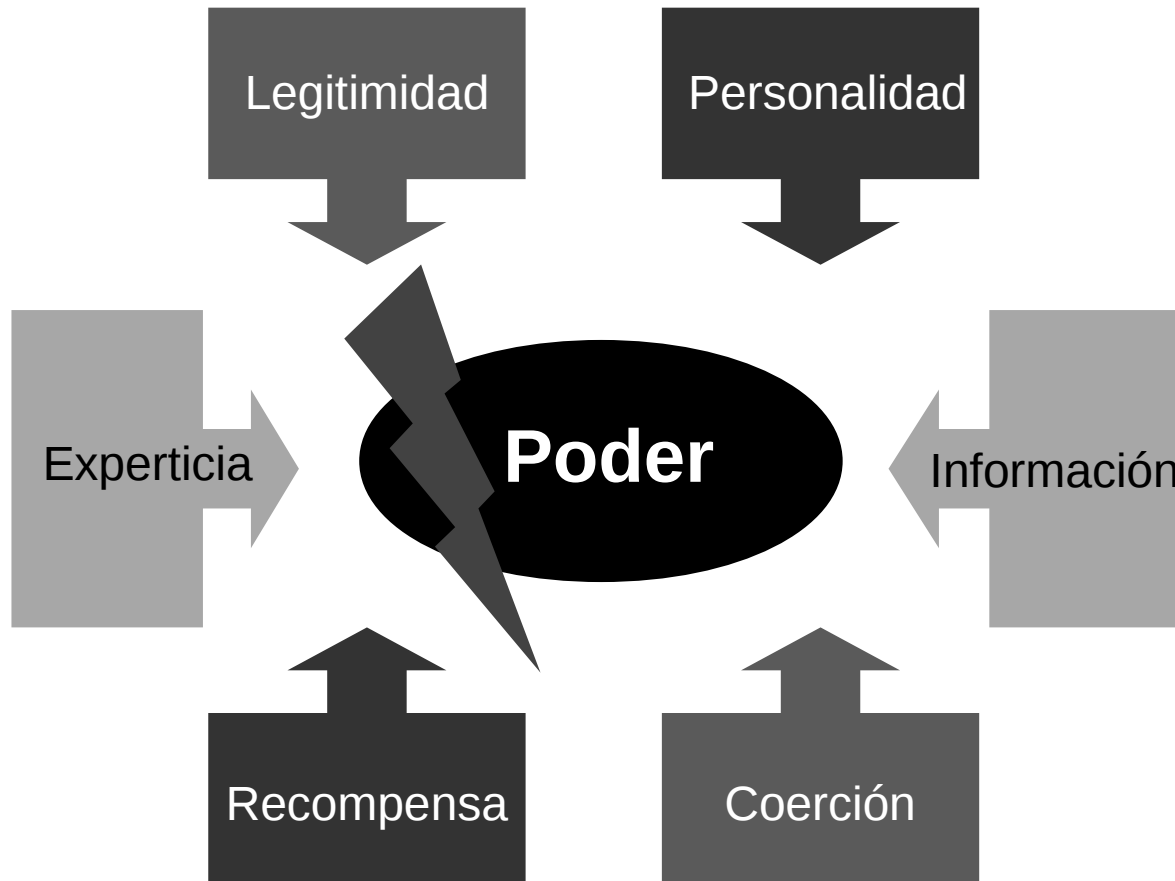
### Factores de Higiene

- Sueldo
- Estabilidad Laboral
- Condiciones de Trabajo
- Nivel y Calidad de Supervisión
- Política Empresarial
- Calidad Administrativa
- Clima y Relaciones Interpersonales

### Factores de Motivación

- Naturaleza del Trabajo
- Sentido del Logro
- Reconocimiento
- Responsabilidad Asignada
- Crecimiento Personal
- Avance Profesional

## Las 6 bases del Poder de French & Raven



## Las 6 bases del Poder de French & Raven

### **Poder Legítimo**

Es el poder que deriva de tener una posición formal dentro de la organización. Es autoridad formal de la que ha sido investido el que detenta la posición. Suele estar rodeada de los atributos de poder, como oficina, privilegios especiales, etc. Es la forma más obvia y quizás más importante de poder.

### **Poder Personal**

El poder personal es el poder que deriva del carisma y las habilidades interpersonales del individuo, en el sentido de la capacidad de este de atraer a otros y ganar su lealtad. Este es el tipo de poder casi menos obvio pero también el más efectivo.

### **Poder Experto**

Es el poder que deriva de las habilidades profesionales y experiencia del individuo, en particular, cuando dichas habilidades son necesitadas por la organización. Este es un tipo de poder muy específico y está limitado por el área particular de experticia que posee el individuo. Está muy relacionada con el poder de información.

## Las 6 bases del Poder de French & Raven

### **Poder de Información**

Aunque similar al poder experto, este es el poder que deriva de la capacidad del que lo detenta de estar actualizado y bien informado, más que el resto de las personas de la organización. Esto les dá gran capacidad de persuación.

### **Poder de Recompensa**

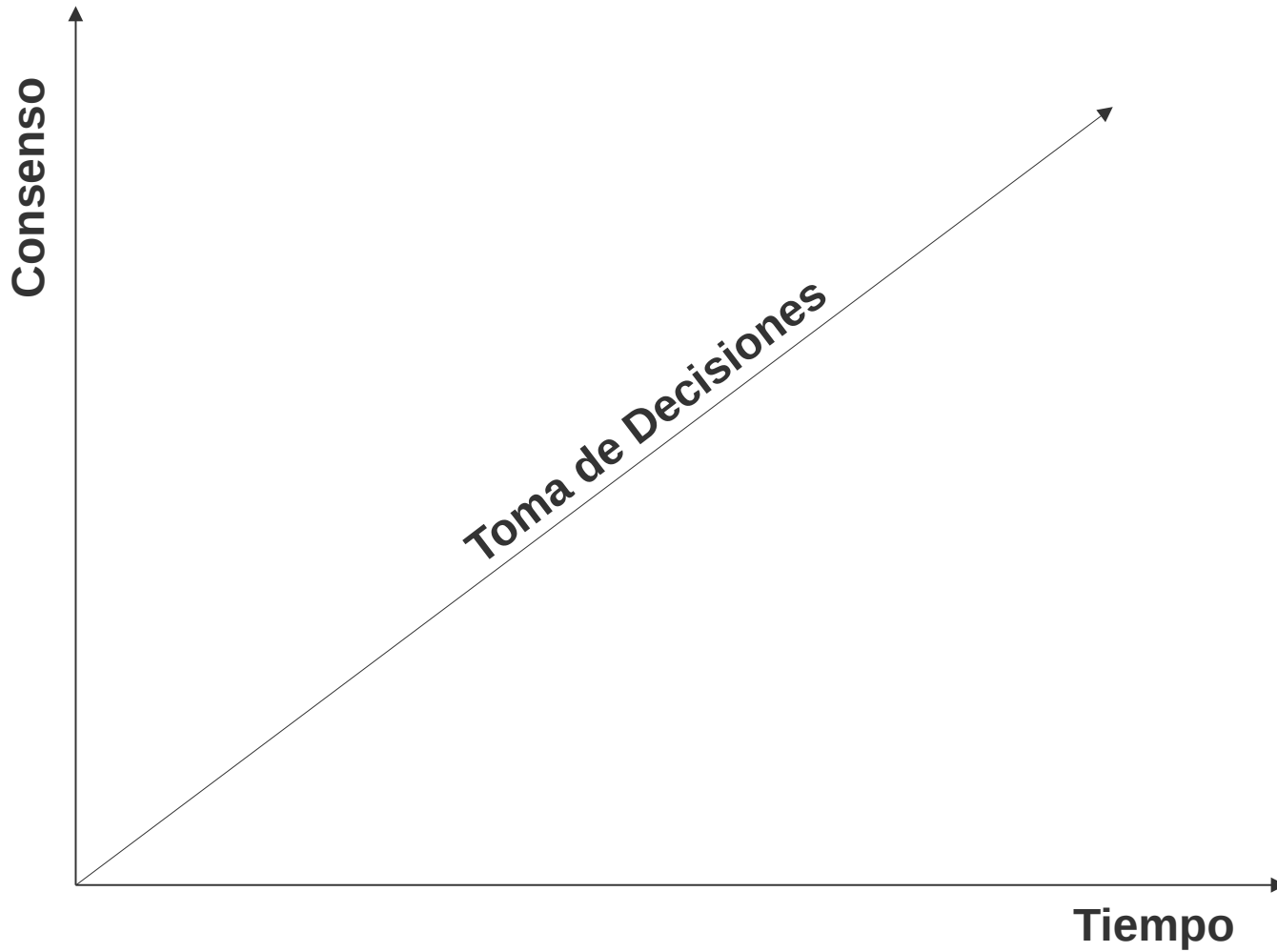
Es el poder que deriva de la capacidad del que lo posee de conferir a otros recompensas materiales valiosas. Este tipo de poder es muy valioso pero debe evitarse su abuso, dado que si se recompensa con facilidad o muy rápido se pierde el efecto de dicho poder.

### **Poder Coercitivo**

Es el poder que deriva de tener la capacidad de castigar o retener premios y reconocimiento. Es quizás el más obvio pero el menos eficaz, sobre todo cuando se usa dado que genera resentimiento y resistencia por parte de aquellos a quienes se aplica.

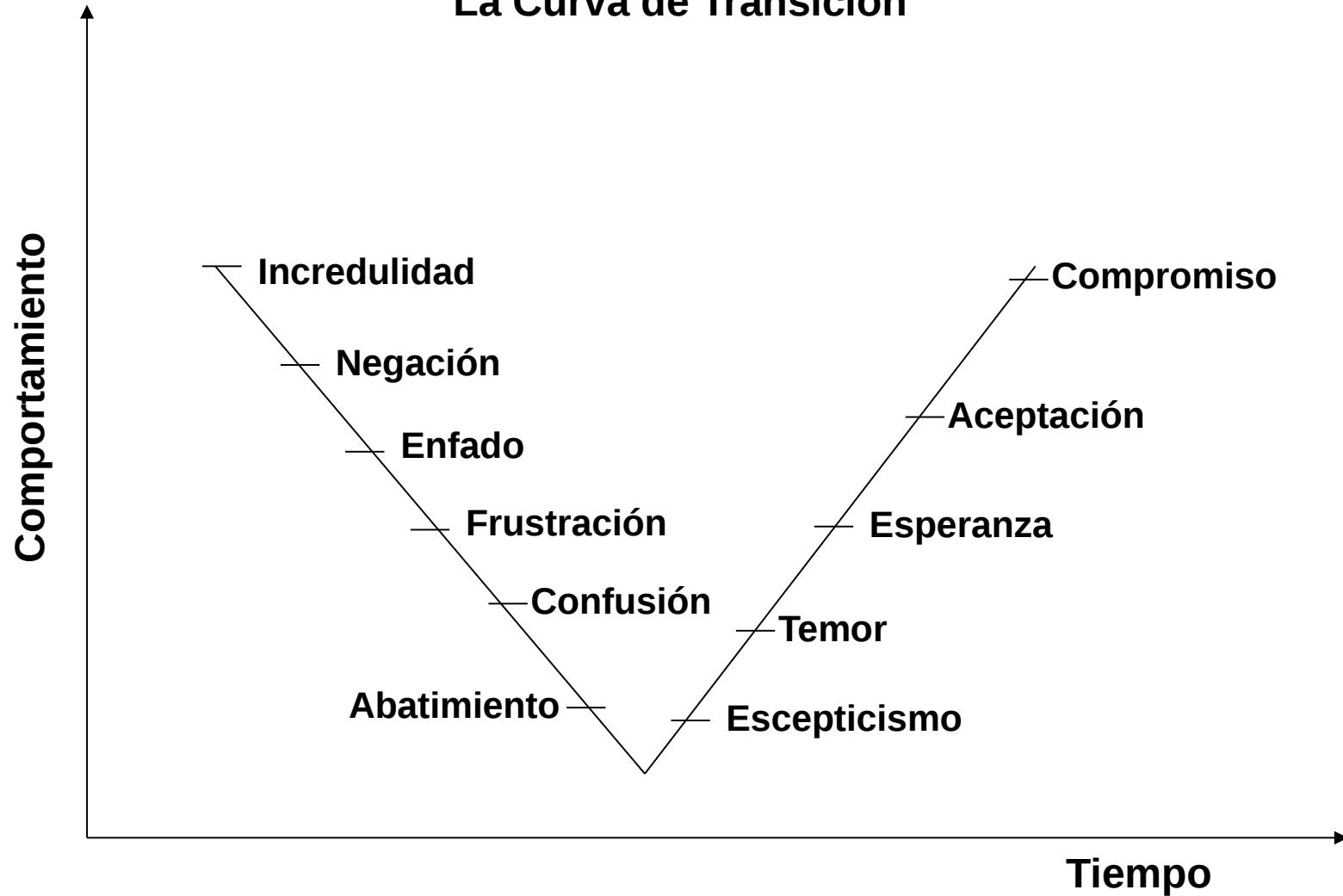


## El Gerente de Proyectos y la Toma de Decisiones Participativas



# CE-2562 Sesión 6

## La Curva de Transición



## **Fin de la Sesión 6**



**Gracias por su atención**