

El nuevo perfil del Director de Proyectos.

Ya no va más ser como un director de orquesta.

Definitivamente el mundo de hoy tiene un comportamiento bastante acelerado y con actores en el mercado con otras cualidades y necesidades.

Partiendo de mi experiencia en proyectos de transformación digital en los dos últimos años, así como considerando las tendencias en dirección de proyectos que nombré en mi blog anterior y que invito a que lo lean

(<https://www.projectmanagement.com/blog-post/50254/Tendencias-en-Direcci-n-de-Proyectos-para-el-a-o-2019---Trends-in-Project-Management-for-the-year-2019>), todo indica que los negocios y los proyectos cada vez más entra en el mundo VUCA (siglas en ingles que significa: volátil, incierto, complejo y ambiguo), lo cuál hace que el perfil del Director de Proyectos también se ajuste a las nuevas necesidades del mercado.



Atrás ya quedo el Director de Proyectos visto como un **Director de Orquesta**, donde su principal función era indicar en que momento era la entrada o salida de cada especialista del proyecto con el fin de armonizar al equipo, visto como un líder con el cuál la orquesta se siente segura y tranquila, siendo la persona que siempre debía dar la solución y enfrentar los

problemas directamente.

Donde su guía es importante para el desarrollo y culminación con éxito del producto y/o servicio final. Donde la planificación y acciones a seguir se basa mucho de la experiencia del director de proyecto o se sigue una partitura (planificación) rígida y muy predictiva.

El mercado laboral ha cambiado, hoy en día existe un porcentaje alto de fuerza laboral millennials, donde sus principales características son:

1. Son nativos digitales
2. Tienen mayor capacidad multitarea
3. Están más y mejor preparados
4. Son hijos de la globalización
5. Son menos conformistas

Este mercado millennials al no ser conformistas y estar mejor preparados, no buscan en los trabajos jefes que les den ordenes y/o indicaciones; buscan retos, buscan crecer, buscan tener oportunidades de aportar y buscan ser considerados en la toma de decisiones.



Todo este entorno y perfil del mercado laboral hace que el Director de Proyecto también cambie su estrategia de trabajo, ya no se ve como un director de orquesta, sino como una **BRUJULA**.

No se aparta de lo básico y siempre necesario de un Director de Proyectos, pero si debe contar con otras habilidades y comportamientos necesarios en este entorno.

Los nuevos comportamientos que creo que debe tener un Director de Proyectos en este nuevo entorno son:

1. **Ser un priorizador.** Una de las funciones principales del Director de Proyectos hoy en día es priorizar las actividades a los colaboradores, dar ese norte que necesita el colaborar en momentos en los cuales tiene varias acciones que hacer. Ya no se le dice que hacer, sino cuál es la prioridad y el colaborar si siente más a gusto para poder tomar las decisiones y acciones de acuerdo con esa prioridad.
2. **Ser un Servant Leader,** es decir, un líder basado en el servicio. Ya no se busca ser un líder guía, fuerte, luchador; las cuales son buenas cualidades, pero hoy en día se busca ser un líder servicial, donde su principal función es eliminar los bloqueantes que puedan tener los colaboradores y que no le permitan realizar sus funciones de la manera adecuada. En segunda instancia queda la pregunta ¿Cómo van?, ahora la principal pregunta es **¿En qué puedo colaborar? ¿Qué bloqueante tienes?**
3. **Ser un desarrollar de colaboradores,** aunque este no es un tema nuevo se vuelve más crítico en un ambiente donde los colaboradores desean crecer de manera exponencial, donde estar en lo mismo en periodos continuos los aburre y buscan nuevos rumbos. Un director de proyectos debe siempre buscar mecanismos de crecimiento para sus colaboradores, ellos crecen... todos crecemos.
4. **Ser un desarrollar de autonomía,** cada vez más los equipos tendrán una mayor autonomía, como células vivas y auto organizadas. Si bien la autonomía permite que los colaboradores participen en la toma de decisiones, la misma debe ser desarrollada de una manera controlada y teniendo en claro el norte completo del equipo y proyecto. Creo firmemente que debe existir una planificación macro y desarrollo autónomos, cuyo alcance de autonomía dependerá del tipo de proyecto.
5. **Ser un padre, debe alejarse,** creo que es lo más difícil, uno que está acostumbrado a estar siempre en la toma de decisiones, debe aprender a dar el espacio suficiente para que el equipo pueda aplicar nuevas ideas, temas de innovación, business intelligence, inteligencia artificial, etc. Acá hago un símil como si uno fuera un padre, aunque nos gustaría tomar todas las decisiones de nuestros hijos, para evitar que sufran daño, es necesario permitir que ellos mismos tomen sus decisiones y en muchos casos son mejores que las que nosotros hubiésemos tomados.

Este enfoque del nuevo perfil del Director de Proyecto es independiente del acercamiento que se desea dar a la gestión del proyecto, ya sea más ágil o predictivo, el director de proyecto seguirá siendo una parte fundamental de los mismos, pero debe también aprender a desarrollar al equipo y así desarrollarse a sí mismo.

El director de Proyecto es una brújula, siempre necesario para mantener el norte, pero no indispensable para que dé un paso.



Ing. José Luis González Rugel.

MAE, MBI, PMP®, PMI - RMP®, GPM-b®, SMC®, TPM®

DIRECTOR DE PROYECTOS Y CAPACITADOR

DIRECTOR DE ESTRATEGIAS Y DESARROLLO

DIPROMACOM – ESCUELA DE PROYECTOS - INDEGOR.

Skype: jgonzalezrugel

Blog: <https://www.projectmanagement.com/blogs/381760/Jos--Gonz-lez--Ecuador>

Web: www.escueladeproyectos.dipromacom.net

GUAYAQUIL- ECUADOR

