

Importancia de la Inteligencia Emocional en la Gerencia de Proyectos

Janneth Lorena Torres Valencia¹, Angela Anaya², Mario Acosta³

¹Universidad San Buenaventura, Cali, Colombia, jltorres1@usbcali.edu.co

²Universidad San Buenaventura, Cali, Colombia, apanaya@usbcali.edu.co

³Universidad San Buenaventura, Cali, Colombia, mfacosta@usbcali.edu.co

*The start of a project requires a series of activities and processes necessary for a normal boot. The systematic process is beginning to understand the project objectives, customer needs, gather requirements, understand the constraints of the project and make decisions about resource management, among others. From there start the process of defining the scope, planning and estimates necessary to enable the development of a timetable (probably iteratively) along with the risks inherent therein. These activities should be performed by a project manager, therefore this paper determine that in order to be successful; the Project Managers should develop some emotional intelligence elements. This paper identified that the **motivation** and **empathy** are the main key elements, that Project Managers should develop in order to strength their **leadership** and in this way to achieve effective projects.*

INTRODUCCION

En la primera mitad del siglo XX, los proyectos eran administrados con métodos y técnicas informales, basados en los gráficos Gantt – una representación gráfica del tiempo basada en barras, útil para controlar el trabajo y registrar el avance de tareas. En los años 50, se desarrollaron en Estados Unidos dos modelos matemáticos: PERT (Program Evaluation and Review Technique, técnica para evaluar y revisar programas, desarrollado por la Marina) y CPM (Critical Path Method), método de ruta crítica, desarrollado por DuPont y Remington Rand, para manejar proyectos de mantenimiento de plantas.

En un principio estos gerentes de proyectos, desarrollaron mediante técnicas netamente empíricas, estudios de apoyo tales como: la factibilidad económica, los planes de ventas del proyecto y los programas arquitectónicos, al tiempo que implementaron mecanismos de control técnico y administrativo “en la obra y para la obra”. Al igual que un tramitador de documentos, el gerente del proyecto, simplemente cumplía con la ejecución de un sinnúmero de tareas, y se terminó mimetizando como uno más de los participantes del grupo técnico. El liderazgo, las responsabilidades y su imagen gerencial no tenían ninguna importancia frente a los caudales de operaciones, ahogando en ellos la verdadera competencia de “Director de Orquesta” que debería y tenía que ser.

Actualmente el Liderazgo es un factor de éxito clave que los gerentes de proyectos deben tener para lograr proyectos efectivos. La inteligencia emocional suministra una contribución importante para mejorar esta competencia. Según Goleman las personas con alto nivel de inteligencia emocional podrían ser más efectivas que las personas con un nivel bajo de inteligencia emocional (Goleman. D, 1996). Un empleado con un alto nivel de inteligencia emocional es consciente de sus capacidades, es seguro de sí mismo, tiene una visión clara y por tanto puede tomar unas decisiones acertadas (Frink, D. & Klimoski,1998).

METODOLOGIA

Para llevar a cabo esta investigación, se utilizó la investigación analítica. La metodología adoptada consiste en una revisión de literatura de estudios sobre la inteligencia emocional aplicada a la gerencia de proyectos.

El propósito de esta exploración es: Identificar los principales elementos de la Inteligencia Emocional que los Gerentes De Proyectos deben desarrollar para fortalecer su liderazgo.

PRESENTACION Y DISCUSION DE RESULTADOS

El profesor Walker, ha estudiado los factores que hacen posible mejorar el rendimiento de los proyectos y concluye que los Gerentes de Proyectos más exitosos son aquellos que: Contribuyen ideas, tienen habilidades para trabajar bajo presión, son flexibles, tienen desarrolladas las competencias gerenciales y tienen un buen conocimiento tecnológico (Piorun, D, 2002).

El Gerente de Proyectos es responsable por el proyecto desde la concepción hasta la culminación. Taylor & Watling dicen: *‘Un gerente de proyectos esta tan identificado con su proyecto como un capitán con su barco’* (Rondinelli, D.A, 1976). Un Gerente de Proyecto debe desarrollar diferentes roles por lo que es importante la óptima aplicación de sus habilidades personales. En estos casos el rol del Gerente de Proyectos más importante es el de Facilitador donde lo que prima es dejar trabajar con libertad y preocuparse más en eliminar los problemas u obstáculos del equipo.

De acuerdo a los resultados de esta investigación, (condensados en la Tabla 1) la Auto motivación y la Empatía son los principales componentes que los Gerentes de Proyectos deben desarrollar para lograr la efectividad de los proyectos ejecutados.

Tabla 1: Interacción de IE Vs Efectividad PM

Factores que hacen a los Gerentes de Proyectos exitosos (Walker, 1996)	Interacción	Elementos de la Inteligencia Emocional				
		Conciencia de uno mismo	Autorregulación	Automotivación	Empatía	Habilidades Sociales
Generación de Ideas	Fuerte	90%	90%	90%	95%	75%
Trabajo bajo presión	Fuerte	90%	95%	95%	95%	85%
Flexibilidad	Fuerte	45%	90%	95%	98%	95%
Competencias gerenciales	Fuerte	90%	90%	98%	100%	95%
Conocimiento Tecnológico	Mediana	30%	30%	95%	90%	70%
		69%	79%	95%	96%	84%

Auto motivación en la Gerencia de Proyectos: El Gerente de Proyectos debe dirigir las emociones hacia un objetivo que le permita mantener la motivación y fijar su atención en las metas en lugar de en los obstáculos. Para desarrollar este componente se requiere mantener una actitud positiva y tener un plan de vida que sea coherente con su vida laboral.

Empatía en la Gerencia de Proyectos: Las relaciones sociales se basan muchas veces en saber interpretar las señales que los demás emiten de forma inconsciente y que a menudo son no verbales. El reconocer las emociones ajenas, puede ayudar al Gerente de Proyectos, a establecer lazos más reales y duraderos con el equipo de trabajo.

REFERENCIAS

Frink, D. and Klimoski, R.J (1998). "Toward a theory of accountability in organisations and human resource management",

In J. Ferris (ed) Research in Personnel and Human Research Management. Vol. 16.

Goleman, D. (1996). "Emotional Intelligence: why it can matter more than IQ", London, Bloomsbury.

Piorun, D. (2002). "Liderando proyectos", Ed. Macchi.

Rondinelli, D.A. (1976). "Why development projects fail: problems of project Management in developing countries", Project management quarterly.