



Autenticidad e Integridad

DECIR LO QUE PIENSAS Y HACER LO QUE DICES NO SIEMPRE ES FÁCIL PARA EL DIRECTOR DE PROYECTO



Alfonso Bucero, PMP*

**PRESIDENTE
PMI Madrid Chapter**

Muchas personas en el mundo de la empresa lamentan que sus líderes carezcan de autenticidad e integridad. Cuando ese sentimiento prevalece, la verdad no puede desarrollarse y el progreso hacia la creación de una organización orientada a proyectos es difícil. Pero, ¿por qué la integridad y la autenticidad son tan importantes para el éxito de un proyecto?, ¿cómo pueden los directivos o los gestores crear una cultura que soporte estas cualidades en lugar de causar un detrimento de las mismas?

Autenticidad quiere decir que "los directivos dicen lo que realmente piensan". Por ejemplo, el director de uno de los laboratorios de Sony cree que la gente necesita una oportunidad para mostrar su rendimiento, su valía y su capacidad. Esta persona atrae a muchos candidatos defendiendo que un buen candidato para entrar a trabajar en Sony, es alguien que

muestra originalidad y visión, que posee fuerza para intentar cambiar el futuro. Es evidente que las creencias e ideas de este líder son consistentes.

Integridad significa que una persona hace lo que dice que hará y por las razones que defendió originalmente. Para promocionar la creatividad en los técnicos que producen buen software, uno de los

a la gente para alcanzar mejor rendimiento.

La unión de palabras, intenciones y acciones, la autenticidad y la integridad, conectan realmente la cabeza con el corazón. Con ese tipo de comportamiento, los líderes consiguen credibilidad entre sus seguidores. La demostración de estos valores a través de la acción denota la diferencia entre el éxito y el fracaso en los proyectos. Los ejecutivos y directivos que no hacen lo que dicen, rara vez serán capaces de motivar a la gente para que los siga.

Integridad significa que una persona hace lo que dice que hará y por las razones que defendió originalmente

directores de Sony contrata a los mejores investigadores y en lugar de decirles lo que tienen que hacer, les dice "Haced lo que queráis; el único objetivo es ser el mejor y tener resultados de gran impacto en el mercado". Los salarios se basan en el éxito, no en los años de experiencia. Las acciones y definiciones de este directivo, son consistentes, reflejando su creencia y soportando y ayudando

Demostrar autenticidad e integridad

Hay unas cuantas reglas a seguir que demuestran si una persona es auténtica e íntegra:

- Decir lo que verdaderamente piensas
- Actuar de acuerdo con lo que dices
- Involucrar a los miembros del equipo en el diseño, en la definición de estrategia, en la planificación
- Alinear los valores, proyectos y objetivos de la organización mediante la realización de preguntas, escuchando y utilizando un proceso explícito que promueva y genere la compartición de información

(*) Alfonso Bucero es Socio Director de Bucero PM Consulting



- Promover un entorno donde los equipos de proyecto puedan tener éxito aprendiendo juntos y operando en una organización abierta donde reine la verdad y el respeto mútuomutuo entre los miembros del equipo.

Los verdaderos líderes hablan con honestidad y autoridad de forma que creen siempre en la opción que han escogido.

Crear una cultura positiva

De alguna forma, los valores de autenticidad y de integridad sirven como el pegamento que mantiene una organización unida. Los empleados hablan con sinceridad a sus jefes y crecen y se desarrollan de una manera confortable tomando y asumiendo riesgos. Este tipo de entorno favorece el que los empleados contribuyan a conseguir los objetivos de la organización de forma más rápida y efectiva.

Por ejemplo, hay muchas organizaciones que se encuentran con la problemática de que tienen que manejar demasiados proyectos. En una compañía donde no se practique el respeto y la integridad, los directivos podrían establecer prioridades y asignar a las personas a otros proyectos sin tener en cuenta si han finalizado los proyectos donde están trabajando en la actualidad, generando los correspondientes conflictos.

Por otra parte, la involucración de los miembros del equipo en la creación de un plan estratégico para evaluar, establecer prioridades y seleccionar proyectos puede ayudar a comprender a la gente como esas decisiones soportan los objetivos de la organización.

Los directivos con éxito, comparten sus ideas con la gente, aceptan las opiniones de todos los miembros de su equipo de forma sincera y

promueven el deseo de cumplir los objetivos entre todos. Los líderes efectivos se caracterizan por la calidad de las preguntas que realizan.

Realizar el cambio

La mayoría de los esfuerzos para cambiar no fallan por falta de buenas ideas o de estrategias robustas para implementarlas, fallan cuando los jefes dicen una cosa y luego hacen otra. Los líderes no pueden exigir a sus seguidores ningún cambio si antes no han cambiado ellos mismos.

Uno de los principios fundamentales es poner "foco". Esto puede aplicarse a cualquier cosa que hagamos en la

Los verdaderos líderes hablan con honestidad y autoridad de forma que creen siempre en la opción que han escogido

vida. El secreto está en lo siguiente: "si tienes diez cosas que hacer, selecciona una o dos y hazlas extremadamente bien y luego empieza con la tercera". Esto tiene mucho más sentido que intentar hacer todo al mismo tiempo y no conseguir completar nada bien. Muchos de nosotros caemos en ese error con frecuencia en esa ansia de conseguir que las cosas ocurran. Afortunadamente, se encuentran todavía jefes y directivos que actúan con autenticidad e integridad intentando buscar el entorno adecuado para que el equipo de proyecto pueda trabajar de forma más efectiva y consiga que el proyecto sea un éxito.



Conclusión

Para crear una organización donde los proyectos tengan éxito hemos de crear una cultura cuya base sea la verdad y el respeto mútuomutuo entre los individuos de la misma. Todos sabemos que decir la verdad no es siempre fácil y decir la verdad a quien goza de autoridad en la compañía u organización lo es menos. Lo cierto es que las verdades hay que decirlas, en el entorno de un proyecto, cuanto antes mejor; tanto si la noticia es mala como si es buena. Hay un refrán español que dice "más vale ponerse una vez colorado que ciento amarillo". Estoy seguro que los mayores colaboradores del refranero español fueron Directores de Proyecto. ♦