

Resumen de la Conferencia de Julio Decaro

Gestión de conflictos en proyectos

El contexto en el que se desenvuelven actualmente las organizaciones, impuesto por la globalización y las grandes y continuas innovaciones tecnológicas, es altamente competitivo y plantea profundos desafíos. Las empresas que buscan sobrevivir deben aprender a responder a los cambios que afectan a sus estructuras organizativas, a su modo de conducir el negocio, a la forma en que se implementa la tecnología y a la manera de relacionarse con sus propios empleados, proveedores y clientes.

Detrás de todo cambio, cualquiera sea su tipo y magnitud, existe un proyecto. Cambio es a menudo sinónimo de conflicto, tanto a nivel personal como organizacional. Si estos factores no son manejados adecuadamente, disminuye la eficiencia con que el cambio se implementa o lo impiden.

Diversas investigaciones realizadas en Estados Unidos y Europa evidencian que en la mayoría de los proyectos de cambio, el énfasis está dado en los aspectos técnicos, existiendo una considerable falta de atención a los aspectos relacionados con las personas que los ejecutan y con aquellas que se verán impactadas por las transformaciones.

En este contexto, no pocas veces, los proyectos se vuelven una experiencia traumática y desgastante para los humanos involucrados.

Lograr las medidas del éxito de todo proyecto, es decir, entregar el producto o servicio acordado, dentro de los parámetros definidos de tiempo, recursos y alcance, en el marco de una buena relación de trabajo, depende de la atención y adecuado manejo del factor humano implicado en el proceso.