



CRUE

RedOTRI
Universidades

Taller 2: Gestores profesionales de grandes proyectos de I+D+i: competencias básicas, complementarias y condiciones laborales

Dinamizado por Sandra Pla, Project Manager de la Fundación IMIM



Conceptos básicos

- ☞ La principal función del *project manager* es la de facilitar la obtención y la gestión eficiente de recursos para la investigación.
- ☞ Gestionar un proyecto significa: Identificar partes, conocer necesidades y expectativas de cada una de esas partes, relacionarlas y solucionar trade-offs (conflictos/costes de oportunidad).



Competencias técnicas

- ❏ Necesidad de conocimiento profundo de mecanismos y reglas de participación (como complemento de la parte científica)
- ❏ Gestión general: finanzas, contabilidad, ventas, marketing, gestión del tiempo, planificación, etc.
- ❏ Controversia sobre la necesidad o no de disponer de conocimientos científicos en el ámbito de aplicación del proyecto.



Competencias actitudinales

- 👉 Liderazgo
- 👉 Comunicación
- 👉 Negociación
- 👉 *Problem solving*
- 👉 Habilidad para influir en la organización
- 👉 Flexibilidad
- 👉 Empatía
- 👉 Compromiso



Posible esquema de carrera

- 🌀 GESTOR JUNIOR: Importancia de la empatía y el compromiso, muy orientado hacia el cliente
- 🌀 GESTOR SENIOR: experiencia, capacidad de liderazgo y definición de estrategias
- 🌀 DIRECTOR ÁREA DE GESTIÓN DE PROYECTOS: visión estratégica.



Algunas controversias

- ❏ La experiencia de la audiencia está en consonancia con un modelo mucho menos evolucionado en la que el gestor está más en la periferia del proyecto (baja autoridad).
- ❏ Notable variedad de formas de organización de la gestión de los proyectos: división por tipología de proyectos / gestores dedicados a grupos específicos.
- ❏ Con gran carga de trabajo y escasa autoridad se termina siendo un gestor de incidencias, de “apagafuegos”, para cumplir plazos y entregables.



Conclusiones

- ❏ Consolidar una *job description* aceptada por el sistema.
- ❏ Incentivar el desarrollo profesional de los gestores de proyectos (incentivos, motivación)
- ❏ Potenciar el reconocimiento de la figura del gestor de proyectos.
- ❏ Necesidad formación reglada.
- ❏ Promocionar las redes de contactos entre gestores de proyectos de investigación: creación de una comunidad.



Conclusiones

- ❏ Importancia de la calidad de la gestión de proyectos, también para consolidar el rol de profesión.
- ❏ Mejora en la gestión documental para que no quede afectada la organización cuando hay una ausencia de un empleado.
- ❏ No hay conclusión sobre tipo de estructura: integrado en la OTRI, empotrado en el grupo de investigación, o una mezcla de ambas.



CRUE

RedOTRI
Universidades

Gracias por vuestra atención