50

Reflexiones sobre el mundo de la Gerencia Organizacional de Proyectos: Del Inicio al Cierre



Juan De Dios Londoño L.

2024

se
sistemas expertos

Derechos de Autor y Propiedad Intelectual

Título: 50 Reflexiones sobre el mundo de la Gerencia Organizacional de Proyectos: *del Inicio al Cierre*
Autor: Juan de Dios Londoño L.
Empresa: Sistemas Expertos SAS
Año de Publicación: 2024

Derechos de Autor

© 2024 Sistemas Expertos SAS. Todos los derechos reservados.
Se permite la reproducción, distribución y uso libre de las reflexiones de este libro, siempre que se mencione claramente la fuente, citando a Juan de Dios Londoño L. y Sistemas Expertos SAS como autores. No obstante, el contenido completo de este ebook, incluyendo su diseño y estructura, está protegido por derechos de autor y no se permite su reproducción total o parcial con fines comerciales sin la autorización escrita de los autores.

Declaración de Propiedad Intelectual

Este ebook ha sido desarrollado exclusivamente por y para Sistemas Expertos SAS. Las reflexiones e ideas compartidas aquí están basadas en el conocimiento y experiencia del autor y de la empresa, y están protegidas como propiedad intelectual de Sistemas Expertos SAS.

Dedicatoria

A nuestros **clientes**, socios que confían en nosotros para llevar sus proyectos al siguiente nivel.
A nuestros **alumnos**, compañeros en este camino de aprendizaje.
A nuestros **colaboradores**, expertos cuyo esfuerzo y compromiso hacen posible nuestra visión.
Y en especial a los **colegas** con quienes hemos pasado momentos de reflexión muy constructivos.

Gracias por ser parte de esta evolución hacia una gerencia organizacional de proyectos más sostenible y humana.



Juan de Dios Londoño Loaiza
CEO de Sistemas Expertos SAS
juan@sistemas-expertos.com
linkedin.com/in/juandd-londono
+57 310 469 9124

¿Por qué quiero reflexionar sobre el tema?

- **Pasión por enseñar:** Disfruto compartir conocimientos prácticos acumulados a lo largo de décadas de experiencia en la gerencia de proyectos.
- **Experiencia como profesor:** Más de 10 universidades en programas de posgrado y más de 10,000 profesionales formados.
- **Conferencista Internacional:** Participación en eventos en Chile, Venezuela, México, EE. UU., entre otros.
- **Consultor especializado en gerencia de proyectos:** Experiencia en diagnósticos de madurez, implementación de PMO y sistemas de información de proyectos (PMIS).
- **Trayectoria desde 1987:** Más de 35 años en el campo de gerencia de proyectos, como docente, empresario y consultor.

Índice

Antes de comenzar

Capítulo 1: Reflexiones sobre el INICIO de un proyecto
(Reflexiones 1 a 10)

Capítulo 2: Reflexiones sobre la PLANEACION de un proyecto
(Reflexiones 11 a 20)

Capítulo 3: Reflexiones sobre la EJECUCIÓN de un proyecto
(Reflexiones 21 a 30)

Capítulo 4: Reflexiones sobre el MONITOREO y CONTROL de un proyecto
(Reflexiones 31 a 40)

Capítulo 5: Reflexiones sobre el CIERRE de un proyecto
(Reflexiones 41 a 50)

Conclusión y reflexión final

Invitación: sigamos en contacto

ANTES DE COMENZAR:

Claves para aprovechar estas reflexiones

1. Las reflexiones están estructuradas en cinco momentos clave de la vida de un proyecto: **Inicio, Planeación, Ejecución, Monitoreo y Control, y Cierre.** Estos cinco momentos no deben confundirse con las fases o etapas del ciclo de vida del proyecto. Son momentos que aplican a todo el proyecto, a sus fases o incluso a tareas específicas. Además, son independientes del enfoque de desarrollo, de la industria y del área de aplicación.

2. Esta versión actualiza la primera edición publicada en 2017, perfeccionando las ideas a partir de nuevos aprendizajes adquiridos a lo largo de los años. Con ello, garantiza que cada reflexión esté alineada con las tendencias y desafíos actuales de la gerencia de proyectos, siendo útil y adaptable a cualquier marco metodológico.
https://sistemas-expertos.com/wp-content/uploads/2024/10/50-LA-en-GP-2017.pdf

ANTES DE COMENZAR

Claves para aprovechar estas reflexiones

3. Aunque todas se presentan como reflexiones, encontrarás que muchas pueden considerarse: **lecciones aprendidas, consejos prácticos** o incluso **invitaciones a la autoevaluación.**

4. **Te invito a participar activamente** en este proceso. Comenta, ajusta o personaliza las reflexiones según tu propia experiencia y contexto. Si tienes aprendizajes o reflexiones adicionales que puedan enriquecer este diálogo, compártelas; juntos, podemos profundizar en el conocimiento de la gerencia organizacional de proyectos.

5. Te sugiero que tomes estos aprendizajes no solo como lecturas, sino como herramientas prácticas que puedes aplicar directamente en tu día a día como gerente de proyectos. **Examina cada una con mente abierta y, si alguna reflexión no resuena con tu contexto actual, guárdala, ya que podría ser útil en el futuro.**

Recuerda: *Cada reflexión es una oportunidad para mejorar y llevar tus proyectos al siguiente nivel.*

#SEunExperto
Juan de Dios Londoño L, 2024.

Capítulo 1

10



Reflexiones sobre el **INICIO** de un proyecto

1 En el mundo de la gerencia organizacional de proyectos, es primordial entender la diferencia e interrelación entre **iniciativa, proyecto, producto y operación.**

Claro, todos están vinculados en el flujo de valor, pero entre ellos existen fronteras frágiles y enfoques de gestión distintos… lo que a menudo lleva a alguien a preguntar: “¿No es todo lo mismo?” o, peor aún, a criticar y comparar enfoques pensados para productos, como si fueran aplicables a proyectos.

Sin esta claridad conceptual y estratégica, podrías quedar atrapado en el debate: ¿es el proyecto el que crea productos, o es el producto el que demanda nuevos proyectos? ¿O ambas opciones son válidas?

Juan de Dios Londoño L, 2024

2 Use criterios alineados a la estrategia para la selección y priorización de proyectos que aporten **valor.**

¡Nada peor que liderar el proyecto equivocado... y además hacerlo mal! Pero, si lo gestionas bien, al menos te puede servir como consuelo.

3 Identifique las interdependencias de su proyecto con otras iniciativas o proyectos para evitar conflictos y maximizar sinergias. Un verdadero **líder de proyectos tiene la capacidad de ver más allá** de su propio proyecto, comprendiendo y aprovechando el ecosistema completo.

4 La naturaleza del proyecto, sus objetivos, la complejidad, el contexto organizacional y los requerimientos de los interesados determinan el marco de trabajo adecuado: predictivo, ágil o híbrido. No hay un marco "mejor" o "de moda", solo el que mejor se adapte al proyecto y a su entorno específico.

5 **Contar con un patrocinador con autoridad y compromiso es fundamental para el éxito de un proyecto.** Pero si además puede tomar decisiones en tiempo récord, tener disponibilidad total y responder todos los mensajes… bueno, ¡eso ya sería un verdadero milagro!

6 Cada proyecto es único, y la elección del líder debe ajustarse a sus características y retos específicos (tipo de liderazgo, nivel de incertidumbre, experiencia técnica, entre otros).

Si te seleccionan como líder por disponibilidad, porque eras el siguiente en la lista o, peor aún, por "venganza"... más vale que te prepares para lo que viene.

7 Con frecuencia, **el líder de proyecto asume un mandato organizacional.** A veces, la naturaleza del proyecto puede no estar alineada con tus preferencias personales o profesionales… pero, ya sabes, es un mandato.

¿Lideras o no el proyecto? He ahí el dilema.

8 Ya que serás el líder del proyecto, **tu responsabilidad será crear valor para los interesados y para el ecosistema en el que opera.**

Desde ahora y hasta el cierre, hazte esta pregunta cada día: ¿Está o estará el ecosistema mejor gracias al proyecto y a mi gestión? Si la respuesta es “no”, entonces es momento de cuestionar quién no está creando valor: ¿el proyecto, tu gestión o ambos?

9 Un interesado no identificado es un riesgo para el proyecto, pero identificarlo incorrectamente también lo es.

Y tú, como líder del proyecto, ¿te sientes realmente “identificado” y claro en tu rol?

10 Reflexionando sobre los interesados, **tenga presente que algunas personas en los niveles operativos también son interesados clave del proyecto.** No los ignores; su influencia y conocimiento pueden marcar la diferencia.

Converse con ellos: sus consejos pueden ser tan valiosos como los de tu asesor técnico, financiero o personal.

Juan de Dios Londoño L, 2024

Capítulo 2

10



Reflexiones sobre la **PLANEACIÓN** de un proyecto

11 La planeación de un proyecto es, en sí misma, un proyecto.

Por lo tanto, el líder enfrenta dos retos igual de importantes: dirigir la planificación y dirigir la ejecución.

Son esfuerzos distintos, pero ambos conducen a un mismo resultado, ¡ah! Y único.

12 La planeación de un proyecto tiene su inversión, así que agende: tiempo, un buen equipo y, sobre todo, “paciencia”.

Planifique con cuidado para ejecutar con fluidez y rapidez. Al fin y al cabo, la lentitud en la ejecución suele ser el reflejo de una planeación pobre.

13 Pregunta o mejor aún, aprende a leer entre líneas cuáles son los **márgenes de negociación** del patrocinador en términos de alcance, duración, presupuesto y otros factores relevantes.

Luego, prioriza tus hallazgos, verifica tu entendimiento con el patrocinador y utiliza esta información para ajustar el plan de manera efectiva.

14 **Un síntoma temprano de fracaso es cuando el líder y su equipo no definen una visión clara del flujo de trabajo del proyecto.** Sin una ruta bien trazada ya sea a corto, mediano o largo plazo, los problemas no tardarán en aparecer.

Apóyate en una EDT, un cronograma, un backlog, un diagrama en una servilleta... ¡en lo que sea, pero hazlo!

15 La sabiduría popular nos dice: “cómase el problema por pedacitos”, “poco a poco se llega lejos”, y el consejo más corto y concreto, **“divide y vencerás”.** Escuchemos esa sabiduría: desglosa el proyecto en partes manejables antes de que la complejidad del mismo termine por despedazarte a ti y a tu equipo.

¿Qué es más fácil: desglosar la complejidad o recoger los pedazos cuando la complejidad ya hizo su trabajo?

16 Defina:
los entregables como sustantivos,
las actividades en infinitivo y
los hitos en participio pasado.

Así, todos estaremos hablando el mismo idioma.

17 **Un plan es un sueño; la ejecución, la realidad.** El ideal es que la desviación entre el sueño y la realidad no se convierta en una pesadilla.

¿Tienes claro tu IPP —Índice de Pesadillas en el Proyecto?

18 Un “metido” a tiempo —ya sea un par, un intruso, o ese compañero del equipo que no siempre colabora— es útil para validar la planeación o cualquier entregable que requiera objetividad y, a veces, una visión no sesgada.

Los líderes de proyecto en algunas oportunidades pueden ser ese “intruso” en el trabajo de otros líderes; **la experiencia está para compartirse, no para acumularse.**

Ahora, queda una pregunta para el líder: ¿qué tan sesgado eres cuando apoyas a tu equipo, a tu PMO y a otros líderes de proyectos?

19 Desarrolle el plan y comunique claramente los criterios utilizados. Reconozca que algunos acuerdos iniciales pueden ser adaptables y, luego, 'jure' que se compromete a respetarlos mientras estén vigentes. Si hay un cambio de rumbo, asegúrese de revisar esos acuerdos con todos los involucrados.

En resumen: **compromiso con el plan inicial, flexibilidad ante cambios y transparencia en la revisión de acuerdos.**

20 Realice el Kick-off de la planeación e invite a todos los interesados posibles.

Este tipo de invitaciones fomenta el compromiso (incluya a los “encargados del tinto”; ellos también son parte del éxito del proyecto).

Ahora, en retrospectiva: ¿a qué interesado se arrepiente de no haber invitado en su último Kick-off? ¿Y quién realmente no hacía falta?

Capítulo 3

10



Reflexiones sobre la **EJECUCIÓN** de un proyecto

21 Ejecución: ahora sí, prepárate para cocrear y hacer realidad los sueños... con un plan en mente y con el espíritu del equipo en modo adaptación.

Una meta del líder debe ser lograr que la ejecución del proyecto sea **una experiencia satisfactoria de vivir y enriquecedora para todos.**

22 **El líder se enfoca en gestionar el plan del proyecto** (con visión, comunicando ese sueño y motivando hacia los objetivos), **mientras el equipo se dedica a crear valor a través de los entregables.**

Ahora bien, una pregunta curiosa: ¿qué es más probable, que el líder se ponga a hacer entregables o que el equipo autogerencie el plan?

23 **Ejecutar sin un plan es la ruta más rápida al fracaso… y al caos total.** Como líder y como persona, pregúntate: ¿a qué te atreverías sin, al menos, un plan mínimo?

Ni las certificaciones que poseas, ni los enfoques, ni las "canas" o las "millas de vida", ni la valentía, y mucho menos el orgullo, eliminan la necesidad de un plan mínimo antes de ejecutar.

24 Cuidado con los interesados “creativos”.

Aprende a identificar el momento adecuado para invitarlos a formalizar sus requerimientos de cambio con todo detalle… y verás que muchas veces se concluye: “mejor, deje así”.

25 El valor de un proyecto se refleja en los resultados completados y entregados.

Piensa en cuántas veces has entregado algo sin terminar, sin siquiera acercarse al mínimo esperado. ¿Te llamarían irresponsable? ¿O en cuántas ocasiones has terminado algo que nunca llegaron a recibir? ¿Y entonces, quién fue el irresponsable que malgastó los recursos?

La responsabilidad es uno de los fundamentos de la creación de valor.

26 No es lo mismo trabajar en equipo y motivar a un Baby Boomer, a un X, a un Millennial, a un Z o a cualquier otra generación. **Entender sus propósitos y motivaciones es clave para liderarlos con éxito y ser un puente entre generaciones.**

Y tú, líder, ¿con cuál generación conectas mejor… y con cuál tienes que esforzarte un poco más? ¿Te estás preparando para trabajar con la Generación Alfa y con los **agentes de IA**?

27 Muchos factores impactan en el avance de un proyecto durante su ejecución, pero ninguno influye tanto como la **cultura.**

Sé consciente de cómo la cultura y los valores de cada *stakeholder* afectan el ecosistema del proyecto y busca crear una **“cultura sinérgica”**, donde la diversidad no solo suma, sino que multiplica el valor y el impacto del equipo.

28 En cualquier momento, la composición de tu equipo puede cambiar;

prepárate para recibir talento "*junior*" en lugar del "*senior*" que planeaste y esperabas tener.

¿Qué harás en esa situación? ¿Lo rechazas, te quejas o no haces nada? ¿O bien evalúas su perfil y potencial, ajustas el plan, entrenas al colaborador y comunicas las expectativas adaptadas a este cambio? Situaciones como esta pondrán a prueba tu nivel de liderazgo.

Recuerda, a tu equipo llegan… ¡talentos únicos!

29 **Los conflictos son parte de nuestras vidas.** Existen muchas técnicas para resolver conflictos, como: la negociación colaborativa, el consenso, la mediación, el cara a cara, el compromiso, entre otras. Al final, las condiciones del conflicto determinan la mejor técnica a elegir para cada situación.

La técnica más efectiva es prevenir el conflicto antes de que surja... o antes de que los amantes del conflicto lo creen. ¿Has notado que algunos conflictos parecen tener "vida propia"?

30 Y finalmente,
recomendamos al líder del proyecto asistir a la *masterclass*:

Milagros I y Milagros II.

Capítulo 4

10



Reflexiones sobre el **MONITOREO** y **CONTROL** de un proyecto

31 **Monitoreo y Control: la gestión que pocos quieren, pero todos necesitan para no perder el camino.** El líder, la PMO y el equipo deben estar comprometidos en este proceso.

No te sientas controlado; no es un tema personal, así que deja de imaginar que es una “cárcel de castigo” y menos aún que te condenarán a la “celda de los culpables de desviación negativa”.

32 ¿Hay un cambio? Es normal, pero primero tenga en cuenta: **¿Por qué lo solicitaron? ¿Qué se quiere cambiar? ¿Cómo debería implementarse?**
Este orden tiene importancia. También es crucial identificar qué roles deben involucrarse para asegurar una ejecución correcta. Y, quizás lo más importante: valide que lo solicitado fue realmente lo que se hizo y no otra cosa. No faltan los cambios mal entendidos, mal hechos e incluso "malintencionados".

Todo cambia... incluso estas reflexiones. Y si esta reflexión cambia, ¡espero que lo notifiquemos bajo el proceso definido!

33 El ideal es validación, realimentación, monitoreo y control (o seguimiento para algunos), pero en la realidad suele convertirse en "perseguimiento" para mantener el control.

A ti, ¿qué papel te gusta más: perseguir o ser perseguido? En el mundo de los proyectos, muchas veces debemos asumir uno de los dos roles.

Así que, si eres perseguidor, ¡al menos sé creativo!

34 ¿Avance del proyecto? Los miembros del equipo deberían hacer “votos de sinceridad” al reportarlo.

¿Has visto proyectos que de un día para otro pasan del 0 % al 90 % (y generalmente ahí se quedan)? Si no somos honestos y claros al reportar, terminaremos haciéndole creer al patrocinador (y a todos) que somos “magos”… o, peor aún, que en los proyectos ocurren milagros. Y tú, ¿eres un “mago”?

35 **Las lecciones aprendidas,** ya sea de éxitos o fracasos, **pueden surgir en cualquier momento del proyecto,** pero las más valiosas suelen aparecer en la comparación (validación, monitoreo, realimentación) de las expectativas iniciales (plan) con los resultados obtenidos (ejecución y entregas de valor).

Sin un plan, el proceso de aprendizaje es casi nulo.

¿Cuántas veces has vivido la misma lección de fracaso y cuántas veces la vuelves a "aprender"? ¿Te gustan los *déjà vu*?

36 Un aspecto vital es saber identificar, en la vida del proyecto, **cuales son los hitos, momentos de entrega de valor o puntos clave para el monitoreo.**

Las métricas o “signos vitales” encontrados marcan el pulso del proyecto. Si estos están controlados, el proyecto también lo está y seguramente gozará de buena salud. Porque, al final, ¡nadie quiere que el proyecto termine en cuidados intensivos!

Y tú, ¿cada cuánto y cómo chequeas la salud de tu proyecto, de tu equipo y **la tuya**?

37 **Al reportar el progreso de un proyecto, es clave adaptar el tipo de informe según el público destinatario:** objetivos e hitos estratégicos para la dirección; detalles de avance para el equipo. Hasta aquí, lo normal. Pero ¿qué tal si al equipo también le compartimos el valor que ha aportado y no solo una métrica de avance?

El equipo aumentará su compromiso y, como en aquella historia, pasarán de estar picando piedra a estar construyendo una catedral.

38 **Para una retroalimentación exitosa:** mide los avances de forma imparcial, analiza los resultados junto a los expertos del equipo y toma la decisión final en compañía del patrocinador.

Un control efectivo requiere tanto datos precisos como **decisiones** bien fundamentadas.

En pocas palabras, podríamos decir que a un líder le "pagan" para tomar decisiones que garanticen el éxito del proyecto.

39 **A la pregunta: ¿Y cómo va el proyecto?,** se escuchan muchas respuestas como: "ahí vamos...", "te vamos informando, tranquilo", "casi listo", "todo bajo control", "avanzando según lo planeado", "todo en orden", "ya casi", "bien, para no preocuparte", etc. Pero todos sabemos que, estas respuestas no son datos reales y mucho menos información.

En un proyecto, las decisiones deben basarse en métricas objetivas y datos concretos, no en suposiciones.

Y en tu proyecto, ¿cuál es la respuesta típica a esta pregunta?.

40 Desde el inicio hasta el final, el control es fundamental.

El primer 1 % de avance es tan importante como llegar al 100 %. Cada porcentaje de avance contribuye a la creación de valor, sin importar cual sea.

A veces, ese 1 % adicional puede ser suficiente para generar caos… o para construir la confianza en el equipo.

Capítulo 5

10



Reflexiones sobre el **CIERRE** de un proyecto

41 Un proyecto sin cerrar convierte al líder y al proyecto en sospechosos.

¿Alguna vez has sentido ganas de dejar el proyecto 'como esté' y huir? ¿Te ha pasado que la emoción al iniciar un proyecto no siempre es la misma al cerrarlo? ¿Y qué tal cuando el patrocinador parece inventar nuevas solicitudes, como si no quisiera que el proyecto termine?

Por todo esto, quizá lo mejor sea dejar muy claro desde el inicio (cuando todos están 'enamorados' del proyecto) cómo será el cierre.

Un buen cierre habla muy bien del líder y del equipo.

42 Un proyecto se considera cerrado solo cuando el patrocinador lo aprueba y firma.

Hasta entonces, sigue en ejecución. Esto no solo muestra quién tiene la última palabra, sino que también recuerda al equipo que, hasta ese momento, cualquier cosa puede pasar (incluyendo la cancelación del proyecto o, tal vez, de tu trabajo).

Valora mucho la firma de aceptación; aunque el patrocinador tiene la última palabra, a veces parece que también tiene la 'última solicitud'... esa que no deja que el proyecto se cierre.

43 Si el patrocinador dice que:

el “proyecto se cierra”,
el “proyecto se cierra”.
No hay más discusión...
ah, ni proyecto.

44 El cierre (entrega) nos obliga a volver la vista atrás y reflexionar sobre el camino recorrido.

Qué estuvo bien y qué podemos aprender. **Porque cada cierre trae consigo lecciones que nos preparan el camino para el próximo proyecto.**

Cada experiencia deja una marca: ojalá que sean cicatrices de aprendizaje y no heridas que permanezcan abiertas.

45 **Aprende a distinguir el umbral entre el cierre del proyecto y el inicio de la operación.** Es fácil confundirse y arrastrar al equipo a una etapa de ambigüedad.

Entonces, ¿aún eres el líder del proyecto… o te has convertido en el líder de la operación? ¿O estás buscando un cambio de rol?

46 **Pregunta a los *stakeholders* cómo les fue y cómo nos fue.** Cada cierre es una oportunidad de aprendizaje; sin esa retroalimentación, difícilmente mejoraremos.

Y tú y el equipo, ¿cómo están en el arte de hacer preguntas?

47 Cuidado con el “mal de vereda”: podrías terminar enamorado del resultado del proyecto, dedicándote a él y renunciando a la gerencia de proyectos.

Y si no lo crees, pregúntales a los profesionales de la salud que hacen su práctica rural en algún municipio.

48 **El producto o servicio de tu proyecto es como un hijo:** apoyaste su evolución y ahora es momento de observar sus impactos en el ecosistema con objetividad.

¿Tienes definido cuándo y cómo comprobarás que el valor prometido es el que realmente está entregando?

¿Estás listo para evaluarlo con imparcialidad?

49 Organiza, guarda y comparte todos **los datos, información, conocimiento y sabiduría creados en el proyecto.** De lo contrario, algún líder (o incluso tú) estará condenado a repetir algunas malas prácticas.

No se trata solo de archivar, sino de **reflexionar** y aprender.

La buena noticia: ¡ninguno de estos cuatro poderosos entregables del proyecto se agota al compartirlos!

50 **Lo último:** no liberes al equipo hasta que no se hayan devuelto los activos del proyecto, firmado las actas y registrado las lecciones aprendidas (y, por qué no, hecha la celebración).

El cierre del proyecto realmente termina cuando todo está en su lugar. El equipo no debe escaparse antes, ¡y menos el líder!

CONCLUSIÓN Y REFLEXIÓN FINAL

Este ebook no busca solo transmitir ideas, sino inspirarte a transformar tu perspectiva sobre la gerencia de proyectos y compartir contigo experiencias —auténticas millas de vida— acumuladas durante casi 40 años. Para medir si hemos logrado ese propósito, te invito a reflexionar sobre estas métricas de éxito:

1. Estas reflexiones han despertado en ti la motivación para ver el mundo de los proyectos como algo más que trabajo: como una verdadera **pasión de vida.**

2. Has reconocido que el **sentido del humor** puede ser una competencia esencial para un líder. A veces, reírte de tus “propios” errores o incluso contar un mal chiste puede romper barreras y fortalecer las conexiones.

3. Ahora tienes claridad para no confundir los cinco momentos presentados con las etapas de un proyecto.

CONCLUSIÓN Y REFLEXIÓN FINAL

4. Al menos un 20 % de estas reflexiones han resonado contigo y las considerarás en tus próximas experiencias como líder de proyectos.

5. Este ebook te ha inspirado a pensar en tus propias 50 lecciones, basadas en tu experiencia, con el deseo de compartirlas y seguir aprendiendo.

Si puedes decir **“sí”** por lo menos a cuatro de estos puntos, me sentiré muy feliz de haber cumplido mi propósito contigo.

#SEunExperto
#SEoriginal

Invitación: sigamos en contacto

El aprendizaje y la conversación no terminan aquí. Te invito a conectarte conmigo y con nuestra comunidad para seguir compartiendo reflexiones, ideas y herramientas sobre la gerencia organizacional de proyectos.

Conecta conmigo:

https://www.linkedin.com/in/juandd-londono/

Conecta con Sistemas Expertos:

https://www.linkedin.com/in/sistemas-expertos/

Descubre más contenido sobre liderazgo y gerencia de proyectos:

http://www.youtube.com/@SistemasExpertosGP

Redes Sociales de la Empresa

https://www.instagram.com/sistemas_expertos/

https://www.facebook.com/sistemasexpertoss

www.sistemas-expertos.com

Gracias por ser parte de esta experiencia.

¡Espero verte en nuestras plataformas!