

«Re-planificar un proyecto puede ser la prueba de que evoluciona y tenga garantía de éxito»

Richard Balet es fundador y CEO de Sinnaps



Richard Balet es fundador y CEO de Sinnaps, un *software* que está revolucionando la idea de entender la gestión de proyectos *online*. A diferencia de otras aplicaciones web, es la propia herramienta la que planifica y organiza el proyecto de forma automática. Con el fundador y CEO de Sinnaps, nos adentramos en el complejo y, a la vez, tan indispensable mundo de la gestión de proyectos.

En contraposición con la teoría que aún muchos jefes de proyecto mantienen, **«re-planificar un proyecto puede ser la prueba de que evoluciona y muy probablemente tenga garantía de éxito»**. Y es que la cultura en la propia gestión de proyectos cambia a medida que nos damos cuenta de las múltiples ventajas de una adecuada flexibilidad. Así lo apunta Richard Balet en nuestra entrevista de la semana. **«Los proyectos fracasan por falta de incertidumbre**. Precisamente podemos usar esa incertidumbre a nuestro favor para simular escenarios y tomar la mejor decisión», añade.

Como empresa tecnológica, Sinnaps se rige por dos ideas claras para sobresalir en este competitivo sector. «La primera es saber que las ideas no valen gran cosa, y la segunda, que por eso Google no va a venir a comprarte», subraya Richard Balet, quien destaca que **«lo importante es adaptarse, siendo fiel a tu intención inicial de hacer algo bien, y no a tu idea de cómo hacerlo»**.

Todo ello, en una entrevista en la que mostramos el complejo mundo de la figura del *Project Manager*, como líder de equipos de trabajo y como coordinador de todos los factores que determinan el éxito de sus proyectos, sean del sector que provengan.

¿Qué es Sinnaps y en qué se diferencia con respecto a sus competidores?

Sinnaps es una herramienta de gestión de proyectos en la que el usuario explica lo que tiene que hacer. A diferencia de otras aplicaciones web, es la propia herramienta la que planifica y organiza el proyecto de forma automática. Una vez hecho esto, te ayuda a gestionar la comunicación, documentos, recursos y costes. Nosotros lo llamamos gestión de proyectos inteligente, y además es gratuita.

¿Cómo surgió la oportunidad de negocio?

Actualmente, existen muchas herramientas para gestionar proyectos pero ninguna te ayuda a planificar, sobre todo proyectos complejos con decenas de actividades que no se podían gestionar antes con las herramientas que había disponibles.

Por ese motivo, desarrollamos una tecnología que permite gestionar un alto volumen de actividades, teniendo en cuenta el efecto de unas sobre las otras. Además, lo hace de manera automática, por lo que resulta muy práctico para proyectos en los que la planificación se utiliza constantemente.

Muchas empresas llevan tiempo utilizando herramientas que a veces no cumplen con las exigencias de proyectos complejos. Quizás sea ésta una de las razones por las que muchos procesos fracasan. ¿Cuáles considera que son los motivos por los que existen proyectos que no terminan cumpliendo con los objetivos marcados?

Si miras los estudios realizados por asociaciones como el *Project Management Institute*, uno puede leer que tan sólo el 62% de los proyectos alcanzan sus objetivos, o que tan sólo el 53% cumple con el presupuesto. Con respecto al tiempo hablamos del 45% y si te refieres a cumplir con objetivos, tiempo y dinero me atrevería a decir que los números se reducen de forma exponencial, pero esto no tiene por qué hacer fracasar un proyecto. Es normal, especialmente en

proyectos de desarrollo e investigación, que el alcance del proyecto cambie a medida que el proyecto evoluciona. Esto no debería darnos miedo, ni tampoco debería ser una causa de fracaso sino todo lo contrario. Re-planificar un proyecto puede ser la prueba de que evoluciona y también garantía de éxito.

“

Los proyectos fracasan por falta de incertidumbre. Podemos usar esa incertidumbre a nuestro favor.

En mi opinión, los proyectos fracasan por falta de incertidumbre. Siempre nos han dicho que es necesario planificar bien las cosas y que si eliminas la incertidumbre nada puede fallar, y ahora nos estamos dando cuenta de que eso no es real. Es precisamente cuando no somos capaces de gestionar la incertidumbre o adaptarnos al cambio cuando fracasamos. Ahí está la clave. Desde la planificación hasta la gestión de personas, todo está conectado haciendo que nuestros proyectos se comporten como sistemas exponencialmente más complejos. Por ello, cada vez es más necesario contar con herramientas potentes como Sinnaps, que sean capaces de analizar la información de forma sistémica y *user friendly* para hacer predicciones. Podemos usar precisamente esa incertidumbre a nuestro favor para simular escenarios y tomar la mejor decisión, según cómo se comportan en cada momento.

Debemos entender nuestros proyectos como sistemas complejos que se comportan de forma orgánica y no como listas rígidas de tareas por hacer.

¿Qué barreras encuentra en la transformación digital de la gestión de proyectos en España?

Hacer que la gente haga las cosas de una forma diferente y las introduzca en su rutina es muy complejo, porque requiere una labor cultural intensa, sobre todo cuando hablamos de cambiar la forma de trabajar. Adquirir una herramienta de gestión de proyectos como Sinnaps, o aprender alguna técnica tipo *Scrum* o *Kanban* no es suficiente para incitar el cambio. Las herramientas son simplemente herramientas y, junto con su implementación, es necesario un cambio cultural.

“

Lo llamamos transformación digital pero realmente se trata de una transformación cultural.

Para una buena cultura de gestión de proyectos, una empresa debe proporcionar formación en gestión de proyectos, crecimiento profesional como *Project Manager* dentro de la empresa, debe tener unas metodologías implementadas correctamente, y además ofrecer los protocolos y las herramientas

necesarias para almacenar y transferir ese conocimiento dentro de propia la empresa. Se trata de un cambio global en la empresa y es precisamente entender esa globalidad en la gestión de proyectos, la que actualmente supone el mayor reto. Lo llamamos transformación digital pero realmente se trata de una transformación cultural.

¿Qué sectores de actividad son los que más se pueden beneficiar de Sinnaps?

Sinnaps es especialmente útil en los proyectos en los que su capacidad para optimizar flujos de trabajo y gestionar recursos lo hace más útil. Básicamente, cuanto más complejo sea, más incertidumbre haya, cuanta más variabilidad y cuanta más gente haya en un proyecto, mejor. Con la versión privada de empresas trabajamos con universidades, con empresas constructoras, farmacéuticas, desarrollo de *software* o con empresas punteras de ingeniería. Sin embargo, en nuestra versión gratuita tenemos desde personas que usan Sinnaps para planificar cómo tapizar un sofá, hasta usuarios que la utilizan para planificar sus bodas.

¿Cuáles cree que son las claves para que una *start-up* tecnológica triunfe?

Creo que hay dos cosas principales. La primera es saber que las ideas no valen gran cosa, y la segunda que por eso Google no va a venir a comprarte. Al empezar una empresa, sobre todo tecnológica, existe una peligrosa tendencia a relacionar el éxito del proyecto con el potencial de la idea de origen, cuando en realidad no tienen por qué estar relacionadas. Vas a tener que trabajar más duro que nadie y aun así es muy posible que fracasas. Hay ideas geniales que nunca han salido a la luz y otras pésimas que facturan millones. Lo importante es adaptarse pero siendo fiel a tu intención inicial de hacer algo bien, y no a tu idea de cómo hacerlo.

“

Lo importante es adaptarse siendo fiel a tu intención inicial y no a tu idea de cómo hacerlo.

¿Cómo son los empleados que representan la cultura de su empresa?

En Sinnaps llevamos poco funcionando y creo que todavía estamos descubriendo cuál es nuestra cultura de empresa. Aun así, entre las cualidades a destacar diría que todo el mundo está muy involucrado y trabaja muy duro. No hay otra manera de empezar. Por supuesto, gestionamos todos nuestros proyectos con Sinnaps y eso también nos da mucha flexibilidad. Esto nos permite adaptarnos, puesto que tenemos oficina en Madrid y Zaragoza pero también parte del equipo está en Francia o es itinerante.

Con respecto a la gestión de personas, ¿qué tipo de liderazgo se practica en Sinnaps?

Somos una estructura bastante horizontal. Por ejemplo en mi caso, no sé programar ni escribir contenidos correctamente y nunca le diría a nadie del equipo cómo hacerlo. Sin embargo, sí que tomo parte en las decisiones estratégicas e intento concretar al máximo los resultados y definir cómo se van a medir. Cuando esas decisiones se aprueban en el plan estratégico, se someten al escrutinio de los que deben llevarlas a cabo. Entonces se introduce en Sinnaps, se negocia, se valida conjuntamente y se actualiza en la planificación junto con los recursos que se puedan asignar.

Luego todos somos muy *modernos* a nivel operativo, porque las responsabilidades y los objetivos están bastante definidos y nadie le dice a nadie cómo hacer su trabajo ni cuándo. Cada uno puede decidir cómo llevar a cabo su trabajo y estar orgulloso del resultado. Eso hace que todo el mundo se involucre personalmente y se note en la calidad del resultado. Además, así todos podemos centrarnos en nuestro trabajo sabiendo lo que podemos esperar de los demás y cuándo.

¿Cuáles son sus expectativas a corto plazo?

Llevamos un par de años desarrollando la tecnología pero hace relativamente poco tiempo empezamos a comercializar Sinnaps. La respuesta ha sido fantástica y ahora estamos centrados en afianzar relaciones con nuestros distribuidores para la versión destinada diseñada exclusivamente para empresas.

Además, estamos aprendiendo qué es lo que quieren los usuarios. Después de eso, tenemos definidos varios objetivos, pero ya concretaremos cómo alcanzarlos más adelante según los resultados que vayamos obteniendo.

Sobre 360 Talent

360 Talent diseña y ofrece soluciones innovadoras en el ámbito de los Recursos Humanos, construyendo relaciones honestas, flexibles, integrales y transparentes con nuestro equipo y clientes.

Es una empresa dinámica que ofrece, a través de sus diferentes divisiones, soluciones integrales y contrastadas en el área de RRHH. A ello se une la pasión, el rigor y la búsqueda continua de la excelencia como máxima absoluta de su equipo humano.

360 Talent está formada por tres divisiones: Executive Search, Consultoría de RRHH y Servicios a Profesionales.

Para más información: 360talent.es. Teléfono: 91 411 70 94.