

ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS DE RED

Bibliografía

- Pressman, R.S., *Ingeniería del Software. Un enfoque práctico*, quinta edición, 2002, España.
- Luckey Teresa, Phillips Joseph. *Software Project Management for Dummies*. Wiley Publishing Inc. 2006. E.U.
- Sommerville I., *Ingeniería de Software*, Addison-Wesley, 6ª. Edición, 2002, México.
- Características de un Proyecto Informático.(s.f.). Extraído de <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/8014/1/204030%20Caracter%C3%ADsticas%20de%20un%20proyecto.pdf>. Consultado el 09 de agosto de 2017.
- Gestion de Proyectos Informáticos. (2012). Extraído de http://www.campus.fi.unju.edu.ar/courses/SPJ0001320082AP028/document/UNIDAD_2/01_PROYSOFTWAREI-INTRODUCCION.pdf?cidReq=SPJ0001320082AP028. Consultado el 09 de agosto de 2017.
- Gestión de Proyectos de Software. (s.f.). Extraído de: https://www.ecured.cu/Gesti%C3%B3n_de_Proyectos_de_Software. Consultado el 10 de agosto de 2017
- SantaCruz, J.S., Ríos, A. D. (2010). Guía para la gestión de proyectos de desarrollo de software en el grupo de residencia en línea de investigación.Extraído de: <http://repositorio.ucp.edu.co:8080/jspui/bitstream/10785/977/1/CDMIST27.pdf>. Consultado el: 15 de agosto de 2017.

RECURSOS HUMANOS



Recursos humanos

Los proyectos no son “one-man job”; son llevados a cabo por un equipo de trabajo, apoyan al gestor:

**PLANEAR, ESTIMAR, EJECUTAR Y COMPLETAR EL
PROYECTO**

El papel del gestor de proyectos

Líder

Motivar

Alinear

Dirigir

Gestor

Llevar el
proyecto a
la
finalización
exitosa

Recursos humanos

Los gestores de proyectos tienen que resolver problemas técnicos y no técnicos:



Recursos humanos

¿Qué hacen mal los gestores de proyectos?

- 1) Tomar nota de las limitaciones individuales.
- 2) Imponer metas inalcanzables.
- 3) Gestión = Reuniones.
- 4) Aceptar nuevos requerimientos sin analizarlos.
- 5) Explotación del personal en lugar de contribuir para lograr las metas profesionales y personales.

Recursos humanos

Factores críticos en la gestión de personal



Recursos humanos

Factores críticos en la gestión de personal

Objetividad. El personal debe ser valorado de forma equitativa.

Respeto. Respeto por las diferentes habilidades.

Incorporación. La gente contribuye efectivamente cuando se le escucha y se toman en cuenta sus propuestas.



Recursos humanos

Factores críticos en la gestión de personal

Honestidad. El gestor debe ser honesto con lo que está yendo bien y lo que está yendo mal en el equipo.

Reconocer cuando personal con más conocimiento técnico tenga la razón.



Motivación de personal

Organizar el trabajo y su entorno para estimular a las personas a trabajar de la forma más efectiva posible.

Recursos humanos

¿Qué pasa si las personas no son motivadas?



¿Qué pasa si las personas no son motivadas?

**No se
interesan en
el trabajo
que hacen**

**Trabajan
lentamente**

**Cometerán
más errores**

**No
contribuirán
a las metas
del equipo
ni la
organización**

Recursos humanos

Motivación de personal

La gente es motivada satisfaciendo sus necesidades.

Jerarquía de las necesidades humanas. Según Maslow:



Recursos humanos

Motivación de personal

- 1) Satisfacer las necesidades sociales. Conocer a sus compañeros y proveer espacios → La gente llega a formar parte de un grupo social.
- 2) Satisfacer necesidades de estima. Mostrar a la gente su valor para la organización. Reconocimiento en público. Pago de acuerdo a habilidades y experiencia.

Motivación de personal

- 3) Satisfacer las necesidades de autorealización. Responsabilizar a las personas de su propio trabajo. Asignar tareas exigentes. Proveer capacitación.

Recursos humanos

Motivación de personal

Mostrar interés genuino por los miembros del equipo del proyecto:

- a) Cuáles son los objetivos de tu carrera profesional?
- b) Existen áreas de este proyecto que ten acerquen a estas metas?
- c) Qué te emociona de este proyecto?

Recursos humanos

Motivación de personal

- d) Qué te gustaría contribuir a este proyecto?
- e) Qué te gustaría aprender en este proyecto?
- f) Cómo te ayuda este proyecto a desarrollarte?
- g) Qué oportunidades observas para hacer mejor este proyecto?

Motivación de personal

Clasificación de los profesionales (Bass y Dunteman)

Orientados a tareas

- Motivados por el trabajo que hacen

Orientados a sí mismos

- Motivados por el éxito y reconocimiento personal

Orientados a la interacción

- Motivados por la presencia y acciones de sus compañeros de trabajo

Motivación de personal

Gestionando grupos

- Los grupos de trabajo en un proyecto pueden estar formados por dos hasta cientos de personas.
- Los equipos muy grandes se dividen en varios grupos, a cargo de subproyectos.
- Un buen grupo tiene espíritu de equipo que se motivan por el éxito del grupo y las metas personales.

Motivación de personal

Factores que influyen en el trabajo en grupo

- La composición del grupo: Equilibrio entre habilidades, experiencia y personalidades.
- Cohesión del grupo: Piensa el grupo en sí mismo como un equipo, más que como un conjunto de personas trabajando juntos.

Motivación de personal

Factores que influyen en el trabajo en grupo:

- Comunicación: Se comunican de forma efectiva.
- Organización del grupo: Están organizados de tal forma que cada uno se siente satisfecho y valorado con su papel dentro del mismo.

Recursos humanos

Motivación de personal Cohesión

Un grupo cohesivo es aquél en el que los miembros piensan que es más importante el grupo que los individuos.

Motivación de personal

Ventajas de un grupo Cohesivo

- ❖ Los miembros de un grupo trabajan juntos.
Aprendiendo unos de otros, sin ego o inhibiciones.

Motivación de personal

Ventajas de un grupo Cohesivo

- ❖ Los productos generados son propiedad común del grupo y no del individuo.
- ❖ Las personas ofrecen su trabajo para inspección de otros, aceptan críticas y mejoran el producto.

Motivación de personal

Factores del entorno de trabajo:

- ❖ Privacidad.
- ❖ Repercusión del exterior.
- ❖ Personalización.

¿Cómo definir al personal necesario?

¿Qué recursos son necesarios para el proyecto. Para ello, la base es la Estructura de Desglose de Trabajo?

¿Cómo definir al personal necesario?

Matriz de roles y responsabilidades

Su objetivo es identificar a los individuos, grupos y departamentos que son requeridos por el proyecto.

¿Cómo definir al personal necesario?

1. Usar la EDT para identificar los entregables más grandes.
2. Identificar los roles de los participantes del proyecto.
(título, departamento o especialidad).

¿Cómo definir al personal necesario?

3. Asignar una leyenda a la matriz.

Estándar RASCI:

- a. Responsable del trabajo
- b. Aprueba el trabajo
- c. Supervisa el trabajo.
- d. Consulta el trabajo.
- e. Informa acerca del trabajo.

¿Cómo definir al personal necesario?

4. Identificar visualmente la participación del stakeholder. Realizar la intersección del stakeholder y el entregable.
5. Integrar la matriz en el sistema de control de cambios.

- Estándar RASCI:
- a. Responsable del trabajo
 - b. Aprueba el trabajo
 - c. Supervisa el trabajo.
 - d. Consulta el trabajo.
 - e. Informa acerca del trabajo.

<i>Major Deliverable</i>	<i>Project Manager</i>	<i>Project Sponsor</i>	<i>Developer</i>	<i>DBA</i>	<i>Network Engineer</i>	<i>Key Stakeholders</i>
Application requirements	S/A	C	R	I	I	C/A
Database requirements	S/A	C	C	R	I	C/A
Network requirements	S/A	C	C	C	R	C/A
Application build(s)	S/A	I	R	R	I	C/A
Database design	S/A	I	C	S/A	I	C/A
Database build	S/A	I	C	R		C/A
Server and network creation	S/A	I	I	C	R	C/A
System testing	S/A	I	R	C	C	C/A
Application analysis	S/A	I	R	I	C	C/A
System engineering	S/A	I	I	I	R	C/A
System test and evaluation	S/A	C	R	I	R	C/A
Evaluation analysis	S/A	I	R	I	C	C/A
System documentation	S/A	C	R	C	C	C/A

¿Cómo definir al personal necesario?

1. Buscar en la organización
2. Encontrar, investigar, entrevistar, cazar los recursos necesarios y cruzar los dedos para que se encuentre disponible.
3. Buscar en información histórica.

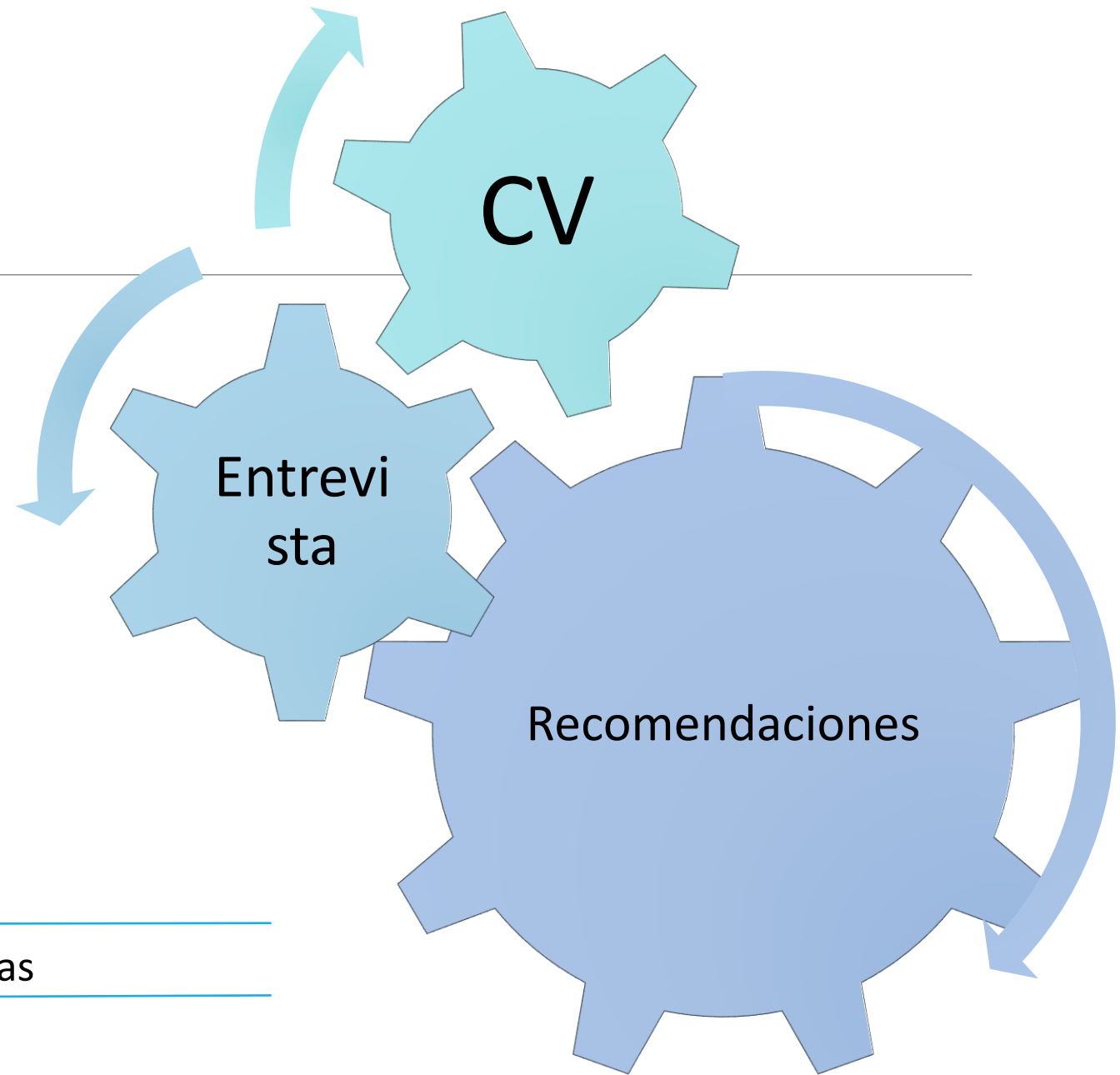
Recursos humanos

Selección del personal.

(Quien se encuentre disponible, búsqueda rápida, presupuesto limitado)

Pruebas de aptitud

Pruebas psicotécnicas



- Valiosas cuando conocemos a la persona que hace la recomendación

Recomendaciones

- Capacidades de comunicación y sociales

Entrevista

Pruebas psicotécnicas

CV

- Fiable

Recursos humanos

Consideraciones para la selección de personal:

- 1) Los recién titulados pueden no tener la habilidad necesaria o experiencia, pero son entusiastas y conocen la tecnología más actual.
- 2) En proyectos de larga duración es mejor elegir personal con capacidad de resolver problemas o con dominio en el área de aplicación.
- 3) Contratar a expertos técnicos solo si se necesitan conocimientos específicos para un proyecto de corta duración.

The best place to work

https://www.youtube.com/watch?v=_xXXulphhH8

The Top 8 Habits of Highly Effective Google Managers

<https://www.youtube.com/watch?v=-sWh-Uad-P8>

GRACIAS POR SU ATENCIÓN
