



Escuela de computación

IC 4810 - Administración de proyectos

Profesor: Dr. Jaime Solano Soto

Estudiantes:

Quesada Artavia José Andrés - 2021037192

TC12 Team Charter

Fecha de entrega: 2/11/2023

2023

Jaime Solano Soto

índice

| | |
|----------------------------|---|
| Carta del equipo | 3 |
| Pregunta y respuestas..... | 6 |

Carta del equipo

| | | |
|--|--------------------------------------|-----------------|
| Nombre del Proyecto: Desarrollo del Hardware para el Sistema de Identificación Personal y Rastreo (PITS) | | |
| Visión: Diseñar y desarrollar un hardware innovador y eficiente para el sistema PITS que satisfaga las necesidades del mercado militar, brindando un alto nivel de seguridad y funcionalidad. | | |
| Misión: Trabajar en colaboración para crear soluciones de hardware avanzadas que impulsen el éxito del proyecto PITS, manteniendo un enfoque en la excelencia, la innovación y la integración tecnológica. | | |
| Criterio de éxito: <ul style="list-style-type: none">• Cumplir con los plazos establecidos para cada etapa del desarrollo del hardware del PITS.• Lograr un rendimiento de calidad que cumpla con los estándares del cliente.• Fomentar un entorno de trabajo inclusivo, respetuoso y colaborativo.• Entregar un hardware funcional que cumpla con las expectativas y requerimientos del proyecto. | | |
| Equipo del proyecto | | |
| Nombre | Rol | Teléfono |
| Bob Slug | Líder del equipo | 405-312-1000 |
| Brad | Desarrollador de hardware | 405-312-1001 |
| Yoko | Ingeniera de control de calidad | 405-312-1010 |
| Autumn | Especialista en diseño de interfaces | 405-312-1011 |
| Jared | Ingeniero de soporte técnico | 405-312-1100 |
| Tyrell | Análisis de sistemas | 405-312-1101 |

| | | |
|--------|--------------------------------|--------------|
| Jay | Experto en seguridad de datos | 405-312-1110 |
| Tanya | Coordinadora de recursos | 405-312-1111 |
| Joe | Especialista de comunicaciones | 405-312-2002 |
| Brenda | Coordinadora de logística | 405-312-2000 |
| Stan | Consultor senior | 405-312-2020 |
| Fred | Ingeniero de desarrollo | 405-312-2022 |
| Sandy | Analista de procesos | 405-312-2200 |
| Bill | Asesor técnico | 405-312-2202 |

Reglas de Comportamiento:

- Tratar a todos los miembros del equipo con cortesía, respeto y consideración.
- Valorar y celebrar la diversidad, reconociendo que cada miembro aporta perspectivas únicas al proyecto.
- Fomentar una comunicación clara y abierta, donde cada miembro pueda expresar sus ideas y opiniones sin temor a juicios o prejuicios.
- Trabajar juntos como un equipo unificado, reconociendo y aprovechando las fortalezas individuales para lograr objetivos comunes.
- Cumplir con las tareas asignadas en los plazos acordados, manteniendo un compromiso con la excelencia en cada etapa del proyecto.
- Abordar los conflictos de manera constructiva y respetuosa, buscando soluciones que beneficien al equipo y al proyecto.

Comunicaciones:

- Se establecerán reuniones semanales para actualizar el progreso del proyecto y discutir cualquier problema o desafío que surja.
- Se usará un canal de comunicación oficial (puede ser correo electrónico, plataforma de mensajería, etc.) para discusiones y actualizaciones relacionadas con el proyecto.

- Se fomentará la transparencia en la comunicación, asegurando que todos los miembros del equipo estén al tanto de las actualizaciones y decisiones importantes.

Pregunta y respuestas

1. ¿Qué conducta está mostrando Bob respecto a valorar la diversidad del equipo? ¿Qué opciones tiene para actuar a continuación? ¿Qué debería hacer?

Bob exhibe una conducta perjudicial en cuanto a la valoración de la diversidad en el equipo. Sus comentarios son discriminatorios y están cargados de prejuicios basados en la raza, género, edad y otras características personales de sus colegas. Bob debería someterse a programas de sensibilización y educación sobre diversidad en el lugar de trabajo. Es crucial que se disculpe con el equipo por sus comentarios inapropiados, comprometiéndose a cambiar su actitud y comportamiento hacia sus colegas. Además, necesita adherirse a las políticas de la empresa en relación con la diversidad y el trato igualitario.

2. ¿Qué debería hacer cualquiera de los miembros del equipo ante la conducta reiterada de Bob?

Debería informar a los recursos humanos o la gerencia sobre los comentarios ofensivos y discriminatorios. Asimismo, ofrecer apoyo a los colegas que podrían haber sido afectados por los comentarios de Bob es esencial. Defender un ambiente laboral respetuoso y diverso, promoviendo la importancia del respeto y la equidad entre los miembros del equipo, contribuirá a crear un entorno más inclusivo.

3. ¿Qué se podría hacer para crear un clima favorable a la diversidad en este caso?

La empresa debería implementar programas de formación sobre diversidad para todo el equipo, incluyendo a Bob, con el objetivo de fomentar la comprensión y el respeto hacia las diferencias individuales. Es crucial reforzar y hacer cumplir las políticas de la empresa relacionadas con la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo. Además, facilitar un diálogo abierto y respetuoso sobre la importancia de la diversidad contribuirá a mejorar la comprensión y la tolerancia entre los miembros del equipo. Establecer canales de apoyo para aquellos que puedan haber sido afectados por comentarios discriminatorios o prejuiciosos es igualmente importante.

4. ¿Qué supone que haría el supervisor directo de Bob si se enterara de lo que está haciendo?

Esto implica abordar directamente el comportamiento de Bob, destacando la inacceptabilidad de sus acciones y los efectos negativos que tienen en el equipo y en la cultura laboral de la empresa. Dependiendo de la gravedad de la situación, el supervisor podría tomar medidas disciplinarias que podrían ir desde advertencias formales hasta el despido si el comportamiento discriminatorio continúa. Además, el supervisor debería trabajar para restaurar la confianza y el respeto en el equipo, brindando apoyo a los miembros afectados y promoviendo un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso.