



INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN
EN INFORMÁTICA - LIDI



/04



Dirección de Proyectos Esports

Clase 3

"LOS PROCESOS"

Iteración y metodologías ágiles

Toma de decisiones colaborativas. Mejora continua. Modelo Kanban.

Retroalimentación y comunicación interna

Clima organizacional. Comunicación circular. Comunicación ascendente.

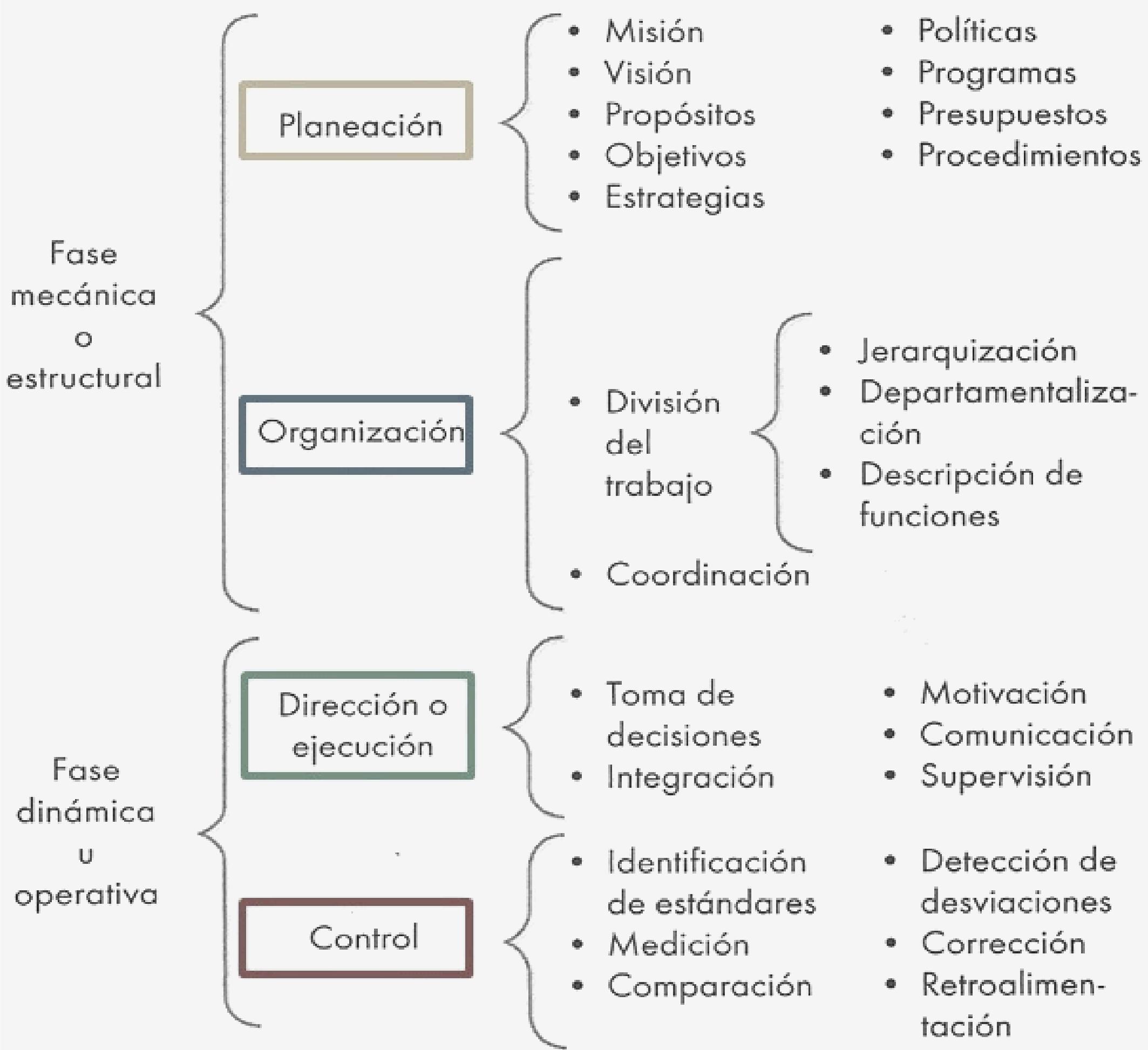


2023



"Jugadores y entrenadores están siendo expuestos a los retos de un ambiente de alto rendimiento, ya que los resultados son imprescindibles para obtener estabilidad en las organizaciones actuales. El ecosistema universitario ofrece un acercamiento a esa realidad, intentando "enseñar" a los jugadores a lidiar con las características de la escena profesional desde **espacios controlados**, donde la presión -y por tanto los factores estresores- resulta significativamente menor"

Iteración y metodologías ágiles



METODOLOGÍAS ÁGILES

Estrategias integrales que impulsan a las organizaciones a gestionar sus proyectos con **mayor rapidez y flexibilidad**, y cuya implementación supone una constante ejecución de procesos y análisis. Estas metodologías se implementan **durante la ejecución** de las actividades que contribuyen a la producción de un producto o a la prestación de un servicio, y se caracterizan por la toma de decisiones sobre la marcha. Están estructuradas en base a la constante **retroalimentación** e **iteración**: se realizan entregas cíclicas y en cada entrega se recorren todas las fases del ciclo, planificación, ejecución, verificación y entrega.





A la larga, terminan siendo métodos de trabajo donde los requisitos y las soluciones **evolucionan con el tiempo** en lugar de quedarse estancados en la planificación inicial. Modelos de mejora continua caracterizados por un **proceso compartido de toma de decisiones**, muy cercano a los métodos sistemáticos de control o las secuencias tradicionales de gestión organizacional.

En japonés, la palabra "kanban" significa "tarjeta" y es el nombre que se le da a la **tarjeta de control de inventario** utilizada en el Sistema Pull. Es esencialmente una orden de trabajo que se mueve con el material. Cada tarjeta Kanban identifica la pieza e indica de dónde viene y hacia dónde va. Permite clasificar las tareas y **visualizar** fácilmente el avance de las mismas.

Visual

favorece la creación de un sistema de gestión visual

Secuencial

permite que el trabajo avance de forma fluida

Colaborativo

instituye mecanismos regulares de coordinación, colaboración y aprendizaje

To Do

Doing

Done



To do

+ In progress

+ Done



Scope Q1 upcoming work

Medium

Other



Wednesday

[Typo] Product & features page

High

Bug



Thursday

[Bug] Clicking on "Learn more" leads to error message

High

Bug



Thursday

+ Add task

Navigation update to top bar

Low

Web



Tomorrow

Q4 product performance improvements

Medium

Other



Today

+ Add task

Scope Q4 performance improvements

High

Other



Search bar is failing on Safari

Low

Web



Wednesday

[Bug] Incorrect font size on Careers page

Medium

Bug



Wednesday

+ Add task

LIGA UNIVERSITARIA NACIONAL DE ESPORTS

Tarea	Responsable	Fecha	Colaboradores	Whatsapp	Redes	Dependencia	#	#
Formato								
Liguilla (Bo1) / Playoffs (Bo3)	Kobo	11/11	x	si	si			
Fecha y hora Playoffs (24/11)	x	x	x	x	x	x		
Final Presencial (25/11)	x	x	x	x	x	x		
Fecha y hora Playoffs	Mate	29/11	x	si	no			
Semis (01/12)	Kobo	01/12	Mate					
Final (02/12)	Kobo	02/12	Mate					
Comunicación (internal)								
Grupo de managers	Mateo	26/10	Kobo	si	no			
Reglamento						x		
Comunicación (redes)								
Liguilla / Playoffs	Edu	11/11	Seba	si	si			
Qué es LUNE (5W)	Edu	13/11	Euge	no	si		*pre	
Resultados	Kobo	TBD	Mateo	no	si			
Tabla de posiciones	Kobo	27/11	Mateo	no	si		Re	
Destacados				no	si	x	C	
Contenido								
Destacado de la fecha (ig)						x	x	res

LIGA UNIVERSITARIA NACIONAL DE ESPORTS

Sumario

Objetivos (circuito competitivo)

Fomentar la participación de equipos representativos de diferentes universidades en un nuevo circuito universitario;
Ofrecer un espacio competitivo para el off season que genere interés de otros agentes importantes del ecosistema;

Objetivos (comunicación)

*pendiente

Entregables

Diseño de presentación	LINK	
Reglamento	x	*ver
Repositorio de jugadores	LINK	
Resultados	LINK	*se actualiza jornada a jornada
Diseño de destacados	LINK	
Publicación de destacados	LINK	
Publicación % pick		*pedir estadísticas de KDA a Mateo y/o clips de partida a Feli
Promedio kda		
Promedio tiempo de juego		

Alcance

Dentro del alcance (1e)	6 universidades de la Provincia de Buenos Aires fase de liga virtual final presencial en el CIYTT
-------------------------	---



Feedback y comunicación interna

FEEDBACK



La recopilación de comentarios representa una fase esencial en los procesos de iteración, desde las charlas técnicas post-competencia hasta los informes de cierre de los eventos -torneos, exposiciones, convenciones-. Cualquiera sea la vía de retroalimentación, resulta esencial contar con percepciones y **opiniones que guíen las acciones correctivas posteriores**, contribuyendo a clarificar aspectos que pueden haber pasado desapercibidos en las etapas previas. A diferencia de los KPI, **no solo se limita a la retroalimentación cuantitativa**, sino que también se enfoca en la **calidad de la experiencia** del participante, los factores estresores, las expectativas y las autopercepciones en relación a nuestras propias fortalezas, debilidades e inseguridades.

CLIMA ORGANIZACIONAL

"La forma de comportarse de un individuo dentro de una organización no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que éste percibe los componentes de la misma". Como concepto, refiere al **ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo**, y en ese sentido ayuda a prevenir el desarrollo de actividades negativas o evaluar las fuentes de conflicto, estrés e insatisfacción que contribuyen a estas. En su abordaje entran en juego cuestiones relacionadas con la **responsabilidad, el conocimiento** de la estructura, la claridad de las **tareas**, el **entorno** laboral y el estilo de **liderazgo**.



eNPS

el **Employee Net Promoter Score** (encuesta de satisfacción) se propone medir el grado de **compromiso y satisfacción laboral** de los trabajadores, a través de una pregunta sencilla: ¿Qué tan probable es que nos recomiendes como lugar para trabajar?

ISTAS21

versión en lengua castellana del **cuestionario psicosocial de Copenhague** (COPSOQ), que busca identificar y medir la **exposiciones de los miembros de la organización a factores de riesgo psicosocial** (exigencias psicológicas, posibilidades de desarrollo, control sobre el tiempo de trabajo, claridad de rol, apoyo social, inseguridad, etc)

Sabemos que los indicadores clave (KPI) cambian según el área de la organización que se desee analizar. Dentro de los RRHH (Módulo 4, clase 1) podríamos señalar, por ejemplo, la **tasa de retención, rotación y duración en el puesto** (estabilidad laboral de una organización), la **tasa de absentismo laboral** (problemas de funcionamiento), la **formación y capacitación** (desarrollo de la actividad profesional), el **promedio de tiempo para alcanzar objetivos** (eficacia de los colaboradores) y la **accidentabilidad laboral**

Los entrenamientos tuvieron un objetivo claro	4	3	4	3	3	4	3
El ritmo, horario y exigencia fueron adecuados para los objetivos del equipo	5	4	3	5	2	3	4
Se integraron ideas de jugadores, entrenadores y analistas	4	5	3	5	2	5	5
El tiempo invertido se reflejó en mejoras significativas, tanto personales como grupales	5	4	4	3	2	4	4
Comentarios							
La cantidad, exigencia y nivel de los torneos fueron adecuados	5	4	4	4	4	4	3
Se te comunicó con suficiente anticipación la participación en los eventos/torneos	5	1	5	3	4	5	5
Se organizó correctamente la participación en competiciones presenciales (planificación, transporte, indumentaria)	4	4	5	5	5	3	5
Comentarios							
El proyecto forma parte de tu día a día	5	5	3	2	5	4	5
Lograste avanzar en tu carrera universitaria	4	5	3	4	4	4	5
Hubo interés por tu situación académica de parte del staff	4	5	5	5	4	4	5
Comentarios							
Formar parte del proyecto te permitió pensar en los deportes como una oportunidad laboral	5	1	4	1	4	2	2
Despertó tu interés en otras disciplinas o áreas de trabajo (comunicación, staff técnico, educación)	1	1	3	1	5	3	4
Aportó conocimiento general sobre el ecosistema / mercado laboral de los deportes electrónicos en Argentina	3	1	3	3	5	4	4
Comentarios							
"Me sentí acompañado por el staff y por mis compañeros"	5	4	5	5	2	4	5
"Se cumplieron mis expectativas"	4	4	4	4	4	3	3
"Se respetaron mis horarios / escucharon mis propuestas"	5	5	5	4	5	3	5
¿Quieres seguir vinculado al proyecto durante el 2023?	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No

COMUNICACIÓN ASCENDENTE

Así como la comunicación interna es, por regla general, aquella dirigida “al trabajador” con el objetivo de clarificar ciertas instancias organizacionales, expectativas y/o tareas, la línea institucional ascendente tiende a centrarse en mensajes más ligados a los indicadores de rendimiento, buscando transmitir valores, objetivos y resultados a un público o bien superior en jerarquía, o bien con acceso, interés e impacto en la organización -stakeholders-. Suele ligarse a los procesos de iteración que se originan en las instancias operativas y materializarse en elementos formales de retroalimentación (más o menos específico según el público objetivo).

