

Tema 6: Los recursos

Proceso: Estimar los recursos



Profesor: Jose Luis Pérez Gómez

Contenidos

Descripción del proceso



Herramientas para estimar los recursos



Asignación de personas a actividades



Descripción del proceso

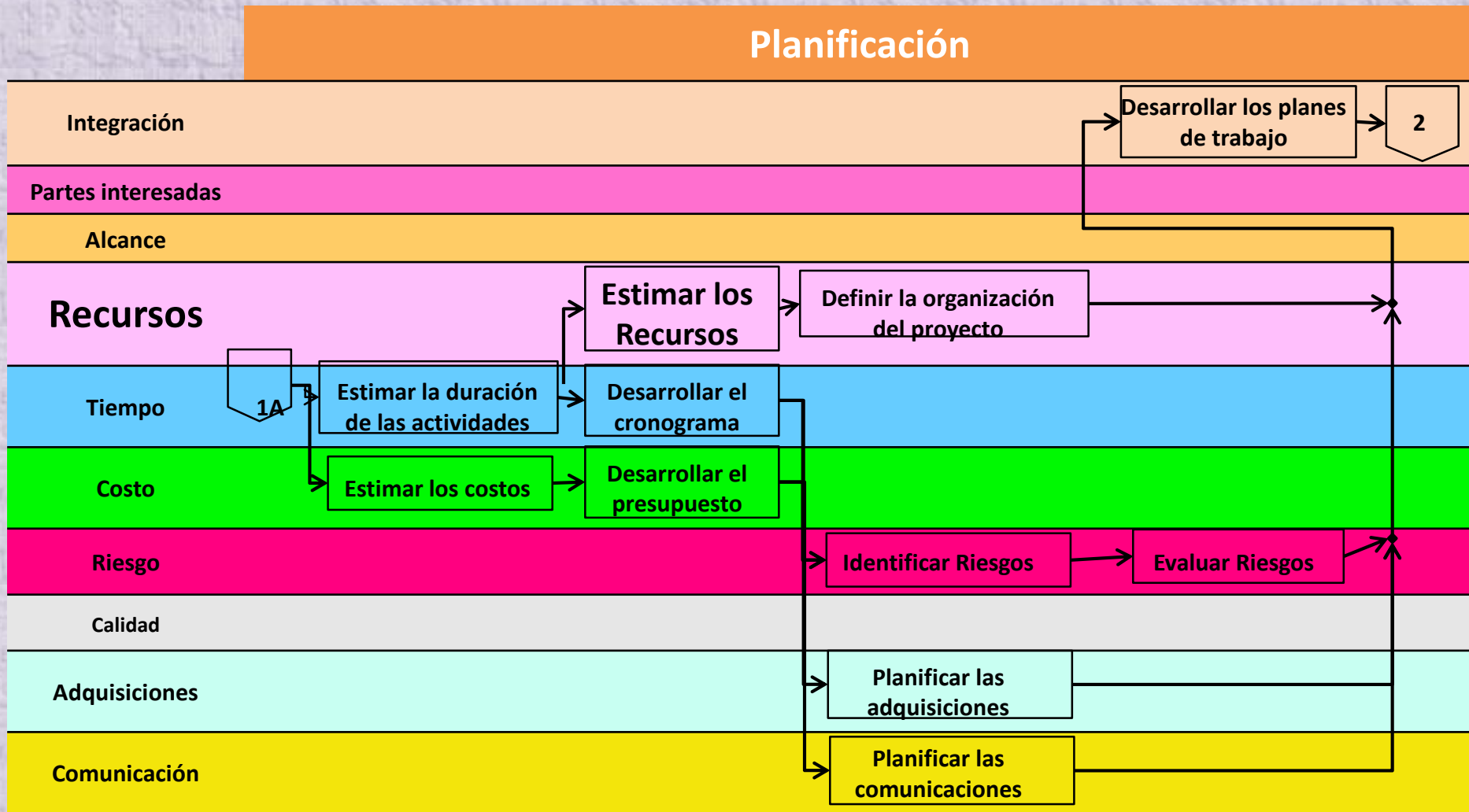
- ✓ Este proceso forma parte de la **fase de Planificación del proyecto**. Consiste en la determinación de los recursos (materiales y humanos) necesarios para cada actividad de la lista de actividades del proyecto.
- ✓ **Deben registrarse los atributos de cada recurso:**
 - Origen,
 - Unidades
 - Fechas de Inicio y Fin de utilización en el proyecto.
- ✓ **Está muy relacionado con la gestión de tiempo y costes**

Descripción del proceso

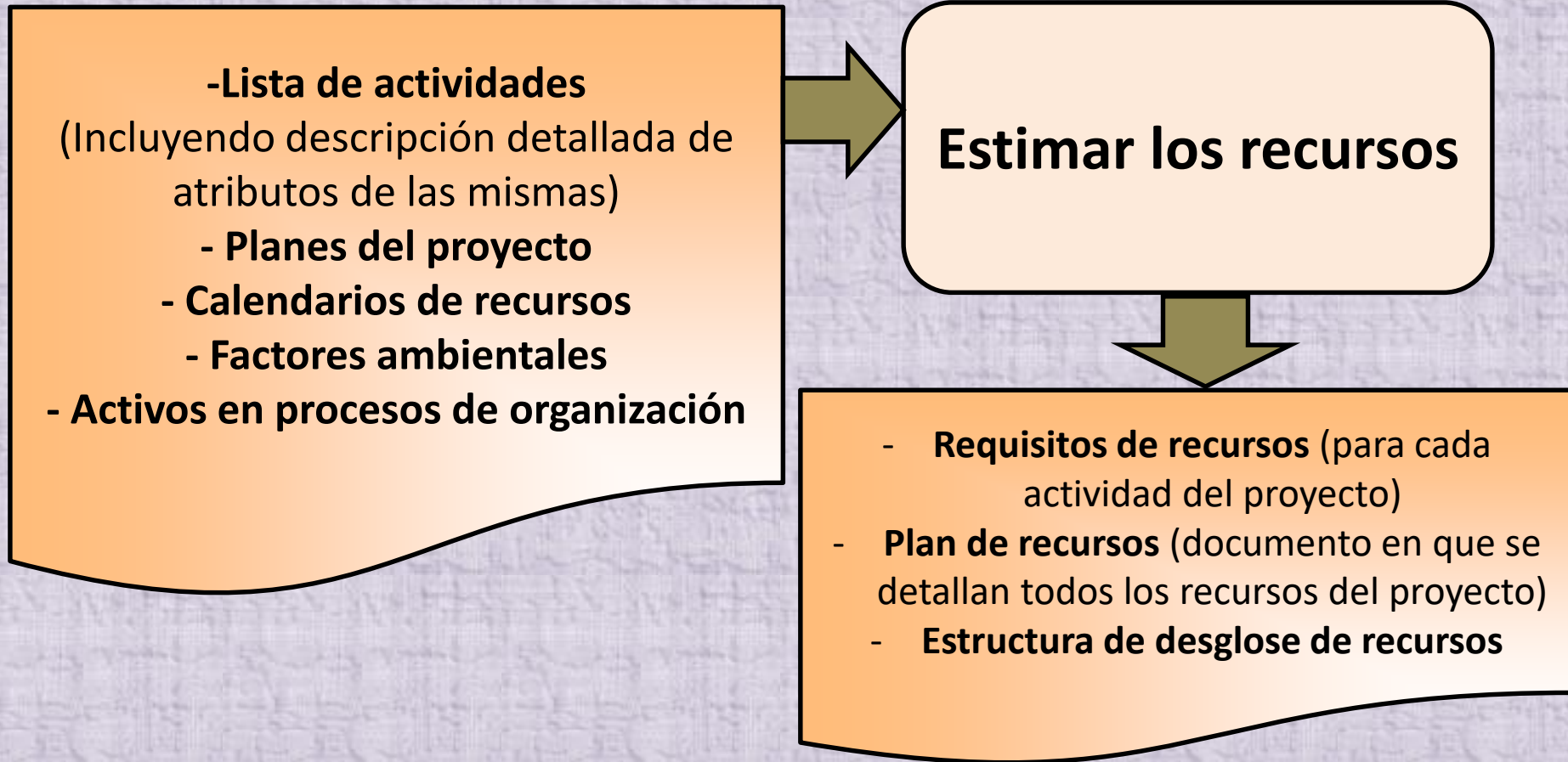
Este proceso **necesita que se hayan realizado previamente** los siguientes procesos:

- ✓ **Definición de las actividades de proyecto** (a partir de la EDT o estructura de Desglose de Trabajo terminada)
- ✓ **Secuenciación de dichas Actividades**, o correcta localización temporal de cada una de las actividades de proyecto, teniendo en cuenta las relaciones de dependencia entre las mismas (cuáles tienen que realizarse antes o después de otras, etc.).

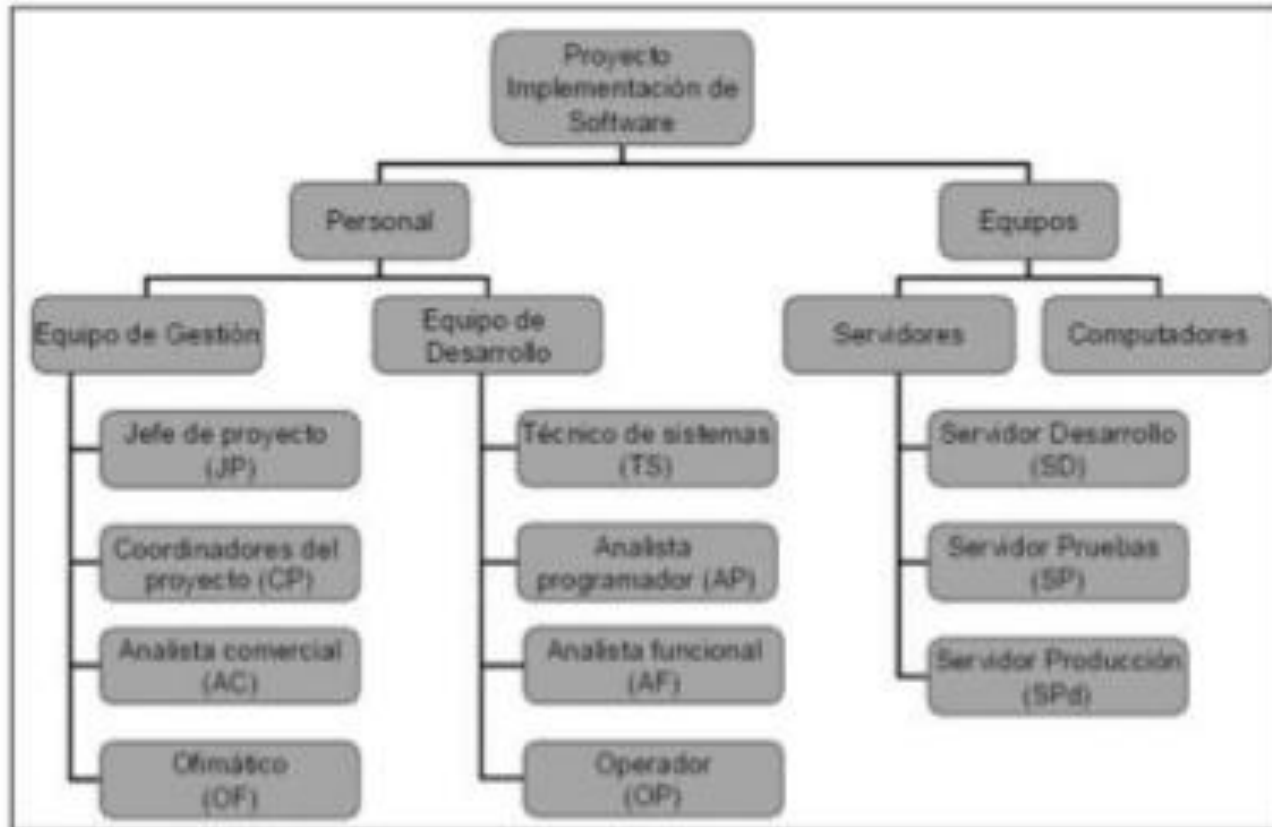
Descripción del proceso



Proceso: Estimar los recursos



Estructura de desglose de recursos

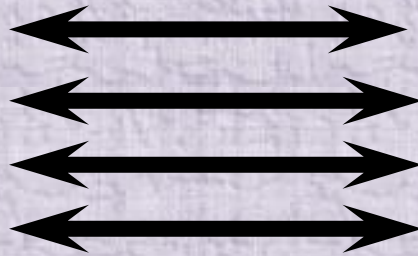


Herramientas para estimar los recursos



- **Juicio de expertos**
- **Análisis de alternativas**
 - ✓ Existen diferentes formas de realizar una actividad: podemos hacer o comprar.
- **Datos de estimación publicados**
 - ✓ Existen índices de producción actualizados.
- **Software de gestión de proyectos**
- **Estimación ascendente**
 - ✓ Si la actividad es compleja desglosarla para identificar los perfiles profesionales requeridos.

Asignación de personas a actividades



**Recursos
Humanos**

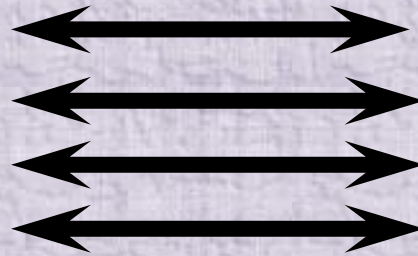


Capacidades de la persona

- **El cognitivo (KAS), capacidad técnica:** (Knowledge, Abilities, Skills)
 - ✓ Los conocimientos para realizar la actividad
 - ✓ La capacidad de realizarla, y
 - ✓ La experiencia sobre la materia.
- **El conativo (MAC), voluntad:** (Motivation Atachment Confidence)
 - ✓ La motivación de la persona,
 - ✓ El compromiso que asumirá, y
 - ✓ La seguridad que tiene en si.
- **Capital relacional**
 - ✓ Red de contactos y uso en la actividad



Asignación de personas a actividades



Recursos Humanos



Para cada
tarea)

- Descripción...
- competencias...
- Formación requerida

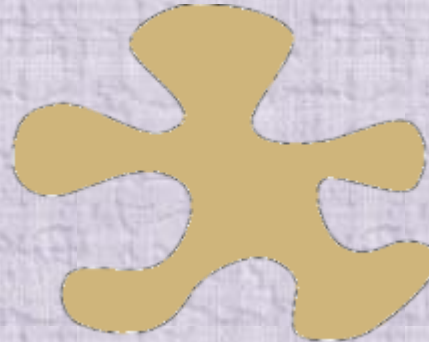
Para cada
persona

- Formación (KAS)
- Experiencia laboral (KAS)
- Motivaciones (MAC)

Asignación de personas a actividades

Dependiendo del **KAS** y **MAC**, tenemos:

- ✓ Puede realizar el trabajo y quiere realizarlo.
- ✓ Puede realizar el trabajo y esta accede a realizarlo.
- ✓ Puede realizar el trabajo pero no esta dispuesto a realizarlo.
- ✓ Puede ser formado para realizar el trabajo.
- ✓ No puede realizar el trabajo.



Puede realizar el trabajo y quiere realizarlo.

✓ Esto es lo ideal.



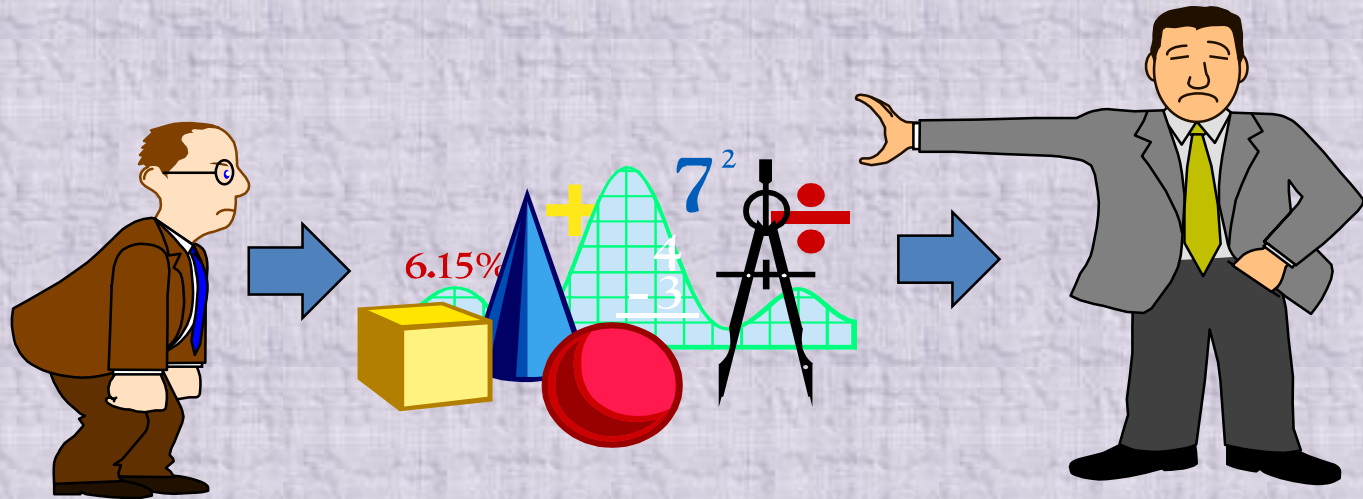
Puede realizar el trabajo y accede a realizarlo.

- ✓ Habrá que pensar en otras actividades que motiven a la persona.



Puede realizar el trabajo pero no esta dispuesto.

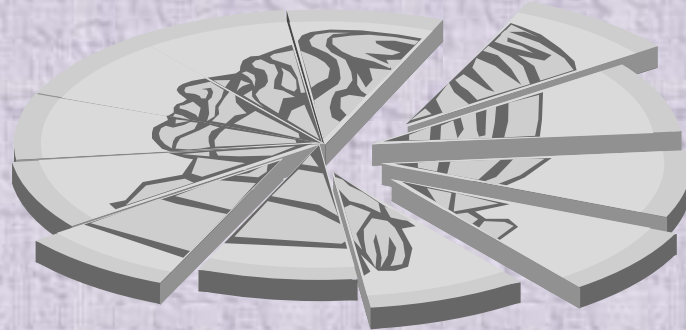
- ✓ Tenemos problemas. Posiblemente nos encontremos en la última situación



Puede ser formado para realizar el trabajo.

Supondrá:

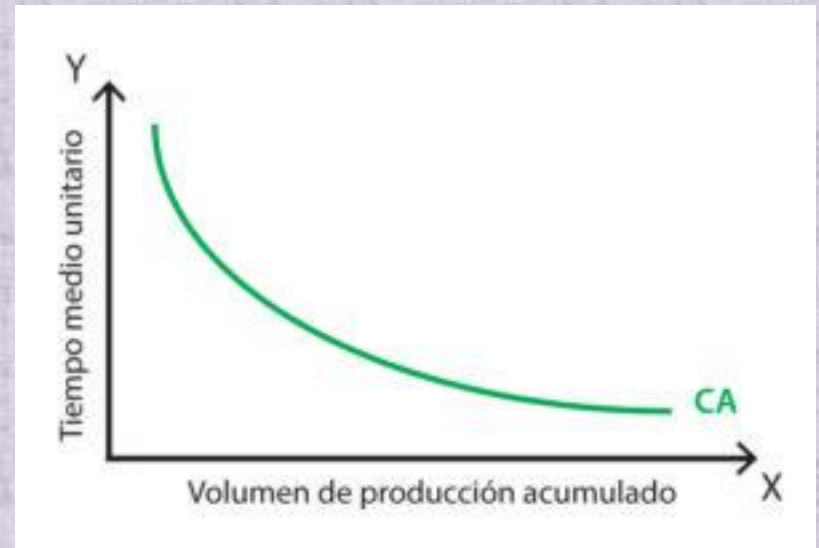
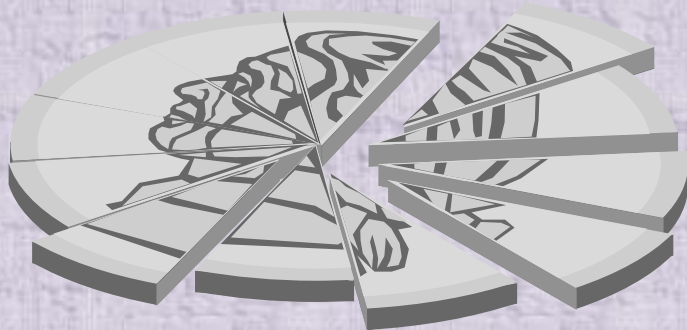
- ✓ Gastar dinero para la formación.
- ✓ Modificar la programación con la formación.
- ✓ Estar dispuestos a la sobrecarga que suponga.
- ✓ Afrontar el riesgo de que no funcione bien



Puede ser formado para realizar el trabajo.

Hay que tener en cuenta la curva de aprendizaje:

- ✓ muestra la correlación entre la productividad en una habilidad o tarea realizada por una persona o equipo y la cantidad de veces o tiempo que dedica a realizarla.



No puede realizar el trabajo.

- ✓ Tienes problemas serios
- ✓ Habrá que identificar otras actividades a esta persona.



Asignación consistente de las actividades

- ✓ Distinta visión del director y los empleados sobre el trabajo.
- ✓ Asignar las actividades a quienes las quieren.
- ✓ Trabajar las asignaciones con los empleados.
- ✓ Hacer una lista de objetivos por trabajador.
- ✓ hacer reuniones hasta aclarar la asignación.



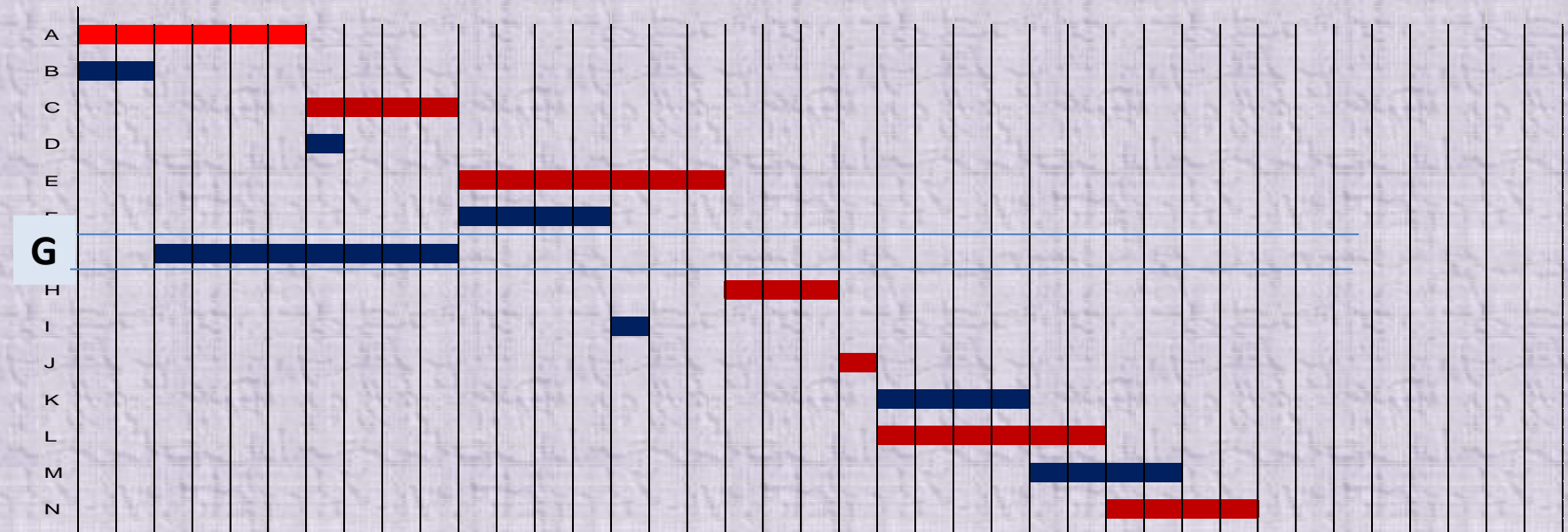
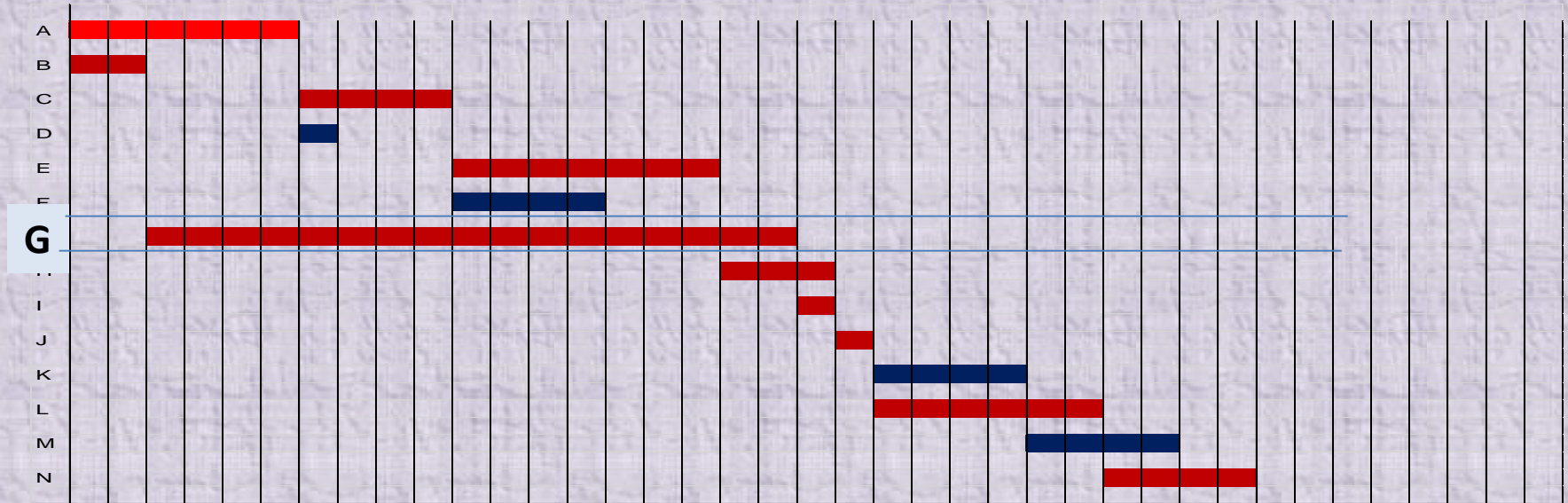
Duración VS personas asignadas

- ✓ A una actividad podemos asignar una cantidad determinada de personas.
- ✓ Es de esperar que a mayor número de recursos (personas) la duración de la actividad se reduzca:

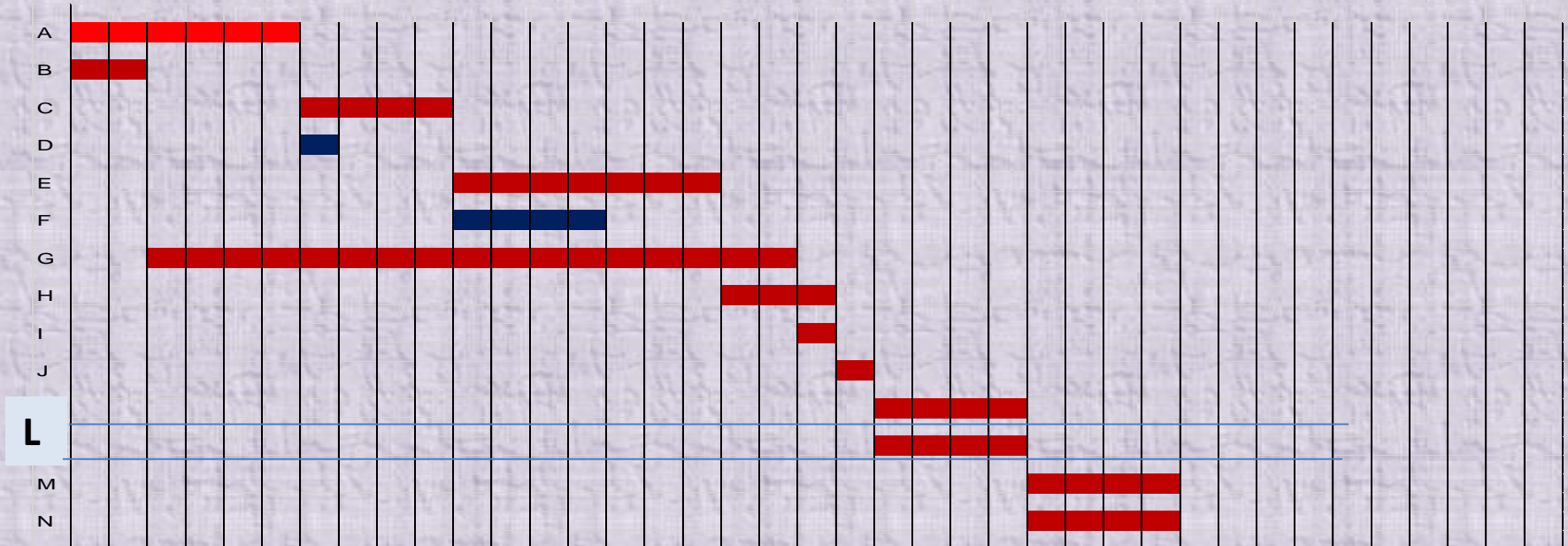
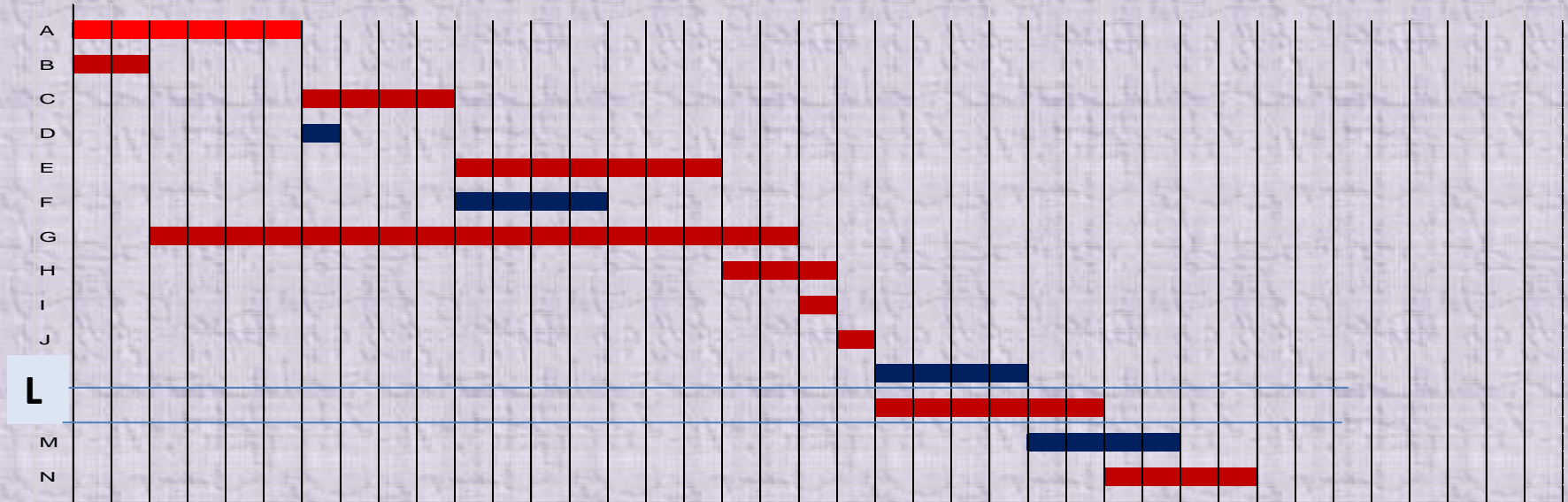
Ejemplo:

Esfuerzo	Duración	Recursos Asignados
10 días	5 semanas	2 días/semana
10 días	1 semana	2 personas a Tiempo Completo

Duración VS personas asignadas



Duración VS personas asignadas



Duración VS personas asignadas

- ✓ Sin embargo, la proporción entre cantidad de personas asignadas a una actividad y el esfuerzo, no tienen siempre relaciones lineales.



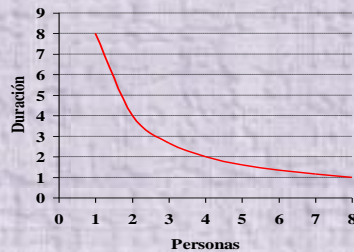
Ejemplo:

Asignar más gente a un proyecto a mitad de éste no reduce necesariamente su duración (requiere muchas consultas por parte de los nuevos)

- ✓ **Brooks propone una escala** para determinar esta relación.

Escalas de Brooks

- se pueden repartir de forma perfecta, sin necesidad de comunicación entre las personas.



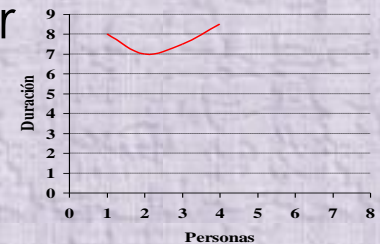
- no se puede desglosar o partir



- se puede partir, pero se requiere comunicación entre las personas.



- se puede partir pero las interrelaciones son muy complejas



Asignación de personas a actividades

Una vez asignadas las actividades tendremos

