



CIT@MEDICA

Plan de Gestión de Recursos

CIT@MEDICA

Fecha: 06/11/2022

Tabla de contenido

Tabla de versionado	2
Identificación y Estimaciones de cada uno de los miembros del Equipo.....	3
Adquisición de Miembros	3
Liberación de Miembros	3
Roles, Responsabilidades y Autoridad.....	4
Estructura Organizacional del Proyecto	4
Requisitos de Entrenamiento	5
Recompensas y Reconocimientos	5
Desarrollo del Equipo	5
Identificación de Recursos Físicos y Estimaciones	6
Adquisición de Recursos	6
Gestión de Recursos	7

Tabla de versionado

Versión	Modificado por	Descripción	Fecha
V0.1	Diego Jesús Díaz López	<i>Versión inicial del documento</i>	06/11/2022
V1.0	Todos	<i>Aprobación del documento</i>	06/11/2022

Identificación y Estimaciones de cada uno de los miembros del Equipo.

<i>Rol</i>	<i>Número de Personas</i>	<i>Nivel de Habilidad (0 = Sin Experiencia -> 10 = Experto)</i>
<i>Project Manager</i>	1	10
<i>Directivo</i>	5	8
<i>Desarrollador</i>	5	6
<i>Asegurador de la Calidad</i>	5	9
<i>Gestor de la Configuración</i>	1	7

Adquisición de Miembros

Se buscarán personas que desempeñen los roles mencionados anteriormente en el nivel de habilidad especificado.

Para estimar este nivel de habilidad se tendrán en cuenta los desempeños en proyectos anteriores y el nivel de similitud con el puesto al que la persona postula en comparación a anteriores puestos.

Liberación de Miembros

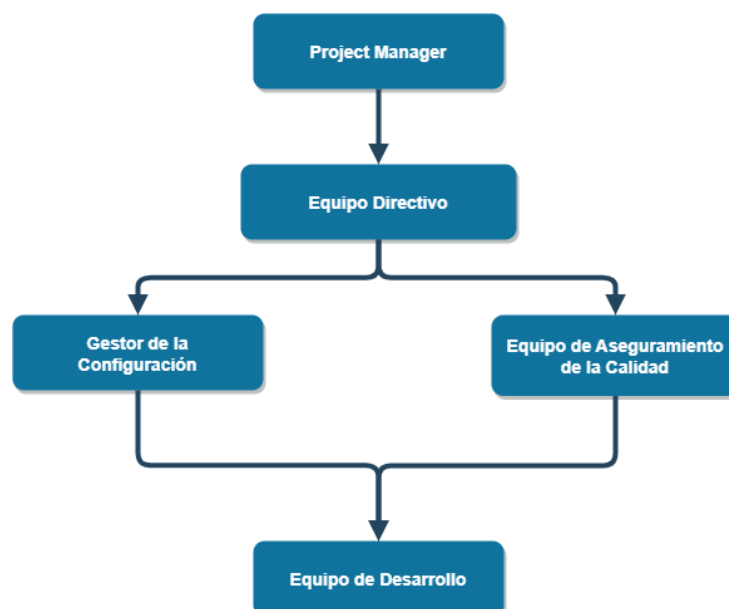
El Project Manager, con la ayuda del equipo directivo será quien de la liberación forzada de un miembro del equipo. Según actitudes negativas que este componente haya llevado a cabo durante el proyecto.

Antes de cualquier liberación, la persona a liberar ya sea de forma forzada o voluntaria, deberá de generar un documento o guía donde especifique el trabajo que él ha realizado y que realiza en un día usual de trabajo.

Roles, Responsabilidades y Autoridad

<i>Rol</i>	<i>Responsabilidad</i>	<i>Autoridad (0 -> 10)</i>	<i>Competencias</i>
<i>Project Manager</i>	Todo el Proyecto	10	Colaboración Liderazgo Capacidad de Gestión Experiencia
<i>Directivo</i>	Planificación y Diseño del Sistema	8	Colaboración Capacidad de Gestión Capacidad de Estimación
<i>Desarrollador</i>	Desarrollo y Pruebas del Sistema	4	Colaboración Experiencia
<i>Asegurador de la Calidad</i>	Gestión de la Calidad	6	Experiencia Altas Capacidades
<i>Gestor de la Configuración</i>	Gestión de la Configuración	6	Amplios Conocimientos Experiencia Innovador Ágil

Estructura Organizacional del Proyecto



Requisitos de Entrenamiento

Se presupone que el equipo de proyecto está bien formado de las herramientas que va a utilizar y por lo tanto no se requiere de entrenamiento previo.

El entrenamiento sólo se realizará, a jurisdicción del propio miembro o en el caso de que sea un miembro de nueva incorporación en el proyecto. Para este último caso, deberá de estudiar la guía generada por su predecesor y se le concederán 3 días para obtener la formación necesaria del resto de miembros de forma que pueda trabajar.

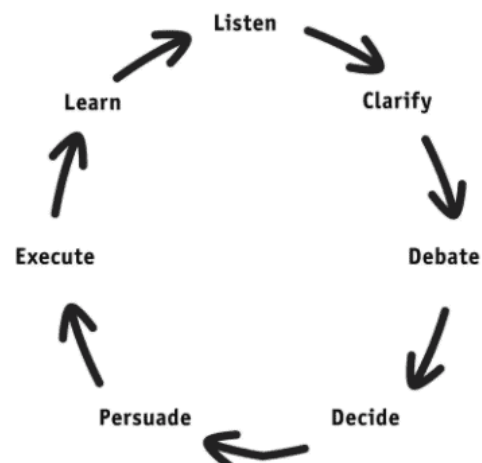
Si un miembro realiza algún entrenamiento, este se considerará de carácter externo al proyecto y por lo tanto no se cuantizará ni en los costes ni en el cronograma.

Recompensas y Reconocimientos

Existirá un sistema de recompensas por el que se dará reconocimiento a cada uno de los miembros del proyecto sobre su trabajo realizado de cara a cada una de las entregas previstas. Aquellos que muestren un mayor rendimiento en cada una de las entregas poseerán prioridad en las asignaciones del trabajo, recibiendo en la medida de lo posible, una menor carga de trabajo para compensar el exceso del anterior entregable.

Desarrollo del Equipo

De cara a mejorar las habilidades colaborativas del equipo, se hará uso de la conocida como "Get Stuff Done wheel" (GSD). De forma que las reuniones no se sientan como una factura, sino como una inversión. De esta forma orientaremos los debates a una reunión placentera para todos los miembros y que aporte un valor real de cara al proyecto.



Para promover el desarrollo individual de cada miembro del equipo, el Project Manager a pesar de ser la figura con más autoridad sobre el proyecto no podrá supervisar en gran medida el trabajo del resto de miembros a tiempo de ejecución, solo una vez esté terminado. La idea es favorecer la búsqueda autónoma de soluciones y el pensamiento crítico de forma que el PM no termine con una mayor carga de trabajo de la que se le supone o pierda interés en el equipo de trabajo.

Finalmente, se tomarán como positivas las acciones de liderazgo de puestos inferiores en la estructura organizacional del proyecto, obligando a los puestos superiores a recibir de forma positiva tanto críticas constructivas como sugerencias. De esta forma se preparará a las personas en cargos inferiores para asumir puestos de liderazgo a medida que se desarrolla el proyecto otorgando al equipo de una base sólida de feedback y de recursos en caso de que se requiera de nuevo de un Project Manager.

Identificación de Recursos Físicos y Estimaciones

Recurso	Cantidad	Origen / Proveedor	Técnica para Estimar El Recurso
<i>Heroku</i>	1 cuenta	Salesforce.com	Número de aplicaciones a desplegar
<i>Github</i>	12 cuentas	Github.com	Número de colaboradores con necesidad de acceso a GitHub
<i>Ordenadores</i>	5 ordenadores	Equipo de Desarrollo	Número de desarrolladores

Adquisición de Recursos

El equipo de trabajo se compromete a utilizar en la medida de lo posible solo aquellos recursos que se encuentren accesibles de forma gratuita, accediendo a alguno de sus planes de coste 0.

Igualmente, de cara al material de trabajo como los ordenadores, el equipo de trabajo deberá de proveer de estos recursos con aquellos que ya posean, no considerando que la empresa le otorgue los mismos para la realización del proyecto.

Gestión de Recursos

La gestión de los recursos será cedida a las empresas o personas proveedoras, de forma que serán ellos quienes deban encargarse de que los recursos estén disponibles en todo momento en el que sean necesarios.
