|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ACCSE | REGISTRO DE INTERESADOS / IMPLICADOS (STAKEHOLDERS) | Gestión de proyectos de software |
| PAG. 1 DE 2 |

REGISTRO DE INTERESADOS / IMPLICADOS (STAKEHOLDERS)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | **Fecha** | 07 / 10 / 2021 |
| **TITULO DEL PROYECTO** | **Aplicación para la administración y Control del Sistema de Enlace de Datos** | **Cod. Proyecto** | ####### |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ID** | **Nombre y Apellidos** | **Puesto**  **y dependencia** | **ROL** | **Expectativas / Intereses** | **Nivel de Influencia**  **(1-5)** | **Info. De Contacto**  **(tlf./email)** |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | Wilfrido Saures Guillén | Líder de proyecto | Scrum master | Tener una buena planificación de las actividades | **5** | **9221973846** |
| 2 | Juan Gómez Castillo | Dueño del producto | Product Owner | Gestionar y llevar el control del equipo scrum | **5** | **9221182524** |
| 3 | Venus Abisag Valdiviezo Hernández | Desarrollo de software | Equipo Scrum | Ganar experiencia en desarrollo de software | **5** | **9211255897** |
| 4 | Diana Gómez Castillo | Desarrollo de software | Equipo Scrum | Usar equipo de gama alta para el desarrollo | **5** | **9212063765** |
| 5 | José Francisco Romero Marcos | Desarrollo de software | Equipo Scrum | Tener una buena comunicación con los demás desarrolladores | **5** | **9241356815** |
| 6 | Miguel Ángel Domínguez Rasgado | Desarrollo de software | Equipo Scrum | Aprender nuevas técnicas de  desarrollo | **5** | **9221467331** |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ACCSE | REGISTRO DE INTERESADOS / IMPLICADOS (STAKEHOLDERS) | Gestión de proyectos de software |
| PAG. 2 DE 2 |

**ANEXO – Referencias y conceptos**

# INTERESADOS o IMPLICADOS (STAKEHOLDERS)

Los interesados o implicados (stakeholders) son todas aquellas personas (internas o externas a la organización) que se encuentran involucrados o afectados de alguna forma por el proyecto a desarrollar, o tienen capacidad de influencia sobre su ejecución.

# PUESTO / DEPARTAMENTO

Resulta importante disponer de toda la información posible acerca de los interesados en el proyecto, y esto incluye, además de su nombre, su puesto o cargo que ocupa, el departamento y su responsable jerárquico o supervisor. Los interesados no son solamente los miembros del equipo de dirección del proyecto y sus responsables directos, sino que el análisis debe extenderse (y registrarse) a todos aquellos que de alguna forma se ven afectados por el proyecto, y que pueden adoptar una actitud positiva o negativa con respecto a él.

# ROL

Se refiere al “rol” que desempeña el interesado con respecto al proyecto, y que en algunos casos pueden ser roles “combinados” (más de una función) en una misma persona, lo cual puede complicar o facilitar su gestión.

# REQUISITOS

Se trata de una labor difícil y a la que hay que dedicar bastante esfuerzo, pero comenzar el proyecto sin conocer todos los requisitos de los interesados puede ser muy arriesgado, pues cuando afloren se convertirán seguramente en peticiones de cambios, retrasos en la ejecución o necesidad de rehacer tareas, etc.

Al hablar de requisitos no solamente se trata de especificar las condiciones para la ejecución del proyecto sino también aquellos relacionados, por ejemplo, con la comunicación en el proyecto (ej.- ¿Cada cuánto tiempo quiere estar informado?¿De qué aspectos?, etc.)

# EXPECTATIVAS / INTERESES

Podemos reflejar su actitud con respecto al proyecto, y lo que esperan que el proyecto produzca para ellos o para su departamento. Esta información va más allá de los requisitos/objetivos para el proyecto y puede incluir, por ejemplo, la esperanza de que el proyecto no influya ni retrase los procesos de un departamento en concreto, o las mejoras indirectas que se derivarán de la consecución de los objetivos.

Además, es posible que un interesado tenga algún interés concreto con respecto al proyecto, por ejemplo, el poder participar en tal o cual actividad para adquirir experiencia, o para demostrar sus habilidades y nivel de experiencia, etc.

# NIVEL DE INFLUENCIA

Se propone una escala de 1 a 5, aunque puede emplearse cualquier otra (alto/medio/bajo). Lo importante es delimitarlo en función de los demás interesados.