

encontrados. Además, una vez concluido el manual, se preparará la formación a los usuarios mediante **técnicas de ensayo**.

Por otro lado, al finalizar cada acción formativa los propios formadores **revisarán**, por una parte la propia formación, intentando identificar los puntos débiles, al tiempo que irán **completando el anexo de preguntas frecuentes**. Estos aspectos se plasmarán y completarán en las reuniones de seguimiento con el jefe de proyecto, donde se analizarán también los resultados obtenidos en los cuestionarios facilitados a los asistentes para medir su grado de satisfacción con el curso recibido, y que se ha diseñado bajo los estándares de la norma ISO 9001:2000. Tendremos así un proceso de mejora continua.

En el *anexo 13* se incluyen las listas de control utilizadas para las peer-review y para la revisión del final de la formación

En el *anexo 14* se muestra el cuestionario diseñado para medir la satisfacción del cliente

Planificación de los Recursos Humanos

Según lo indicado en el proceso de estimación de los recursos de las actividades, es conveniente aprovechar la experiencia de los miembros del equipo de desarrollo para el proyecto de implantación.

Equipo de proyecto

Perfil	Categoría	Nombre
Jefe de Proyecto	Jefe de Proyecto	Martín Díaz
Experto Técnico	Arquitecto	Marcos García
Experto Funcional	Analista Funcional	Maite Fontáns
Técnico BBDD	Analista	
	Programador	Alejandro Andrade
Formador 1	Analista	Junior Docasar
Formador 2	Analista	
	Programador	Macarena Rodríguez
CAU 1	Programador Junior	?
CAU 2	Programador Junior	?

Tabla 13 Equipo de proyecto

Marcos García participó en el proyecto de desarrollo como arquitecto. Diseñando la aplicación y realizando validaciones técnicas a lo largo de todo el proceso.

Maite Fontáns ejerció como jefa de proyecto y analista del proyecto de desarrollo. Ha sido la interlocutora con el cliente y la ejecutora de la captura de requisitos, por lo que tiene un amplio conocimiento tanto de la aplicación como de las expectativas de los usuarios.

Plan para la implantación de la aplicación "SIUL" y para la migración de datos de donaciones y trasplantes en la Organización Nacional de Trasplantes y en 16 Comunidades Autónomas

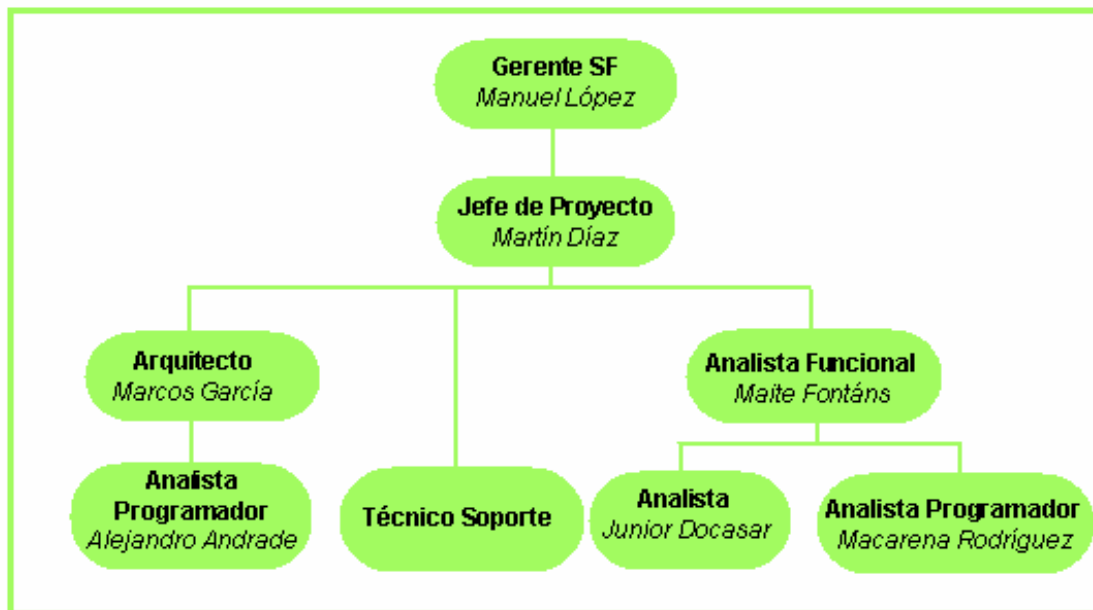
Junior Docasar y Macarena Rodríguez participaron en el proyecto de desarrollo especialmente en las pruebas de sistema por lo que son expertos conocedores de la lógica de la aplicación y su funcionamiento.

Alejandro Andrade tiene amplios conocimientos en gestión de bases de datos y generación de código SQL, aunque no ha participado en el desarrollo de SIUL ni conoce la aplicación.

Además se incorporarán al equipo dos nuevos miembros como técnicos de soporte.

Organigrama

En la siguiente figura se representa el organigrama del proyecto



Plan para la implantación de la aplicación "SIUL" y para la migración de datos de donaciones y trasplantes en la Organización Nacional de Trasplantes y en 16 Comunidades Autónomas

Roles y Responsabilidades

En la siguiente tabla se muestra una matriz de asignación de responsabilidades utilizando el formato RACI: R – Responsables, A – Subordinado, C – Consultar, I – Informar

	Martín Díaz	Marcos García	Maite Fontáns	Alejandro Andrade	Junior Docasar	Macarena Rodríguez	CAU 1	CAU 2
Preparar Formación Técnica	C	R		A				
Preparar Formación Funcional	C		R		A	A		
Contactos CCAA	R	C	C					
Realizar Migración de Datos	I	R		A				
Verificar Disponibilidad Entornos	R	I	I	I	I	I		
Instalar SIUL	I	R		A				
Impartir Formación Técnica	I	R		A				
Impartir Formación Usuarios	I		R		A	A		
Revisión Formación	R		A		A	A		
Analizar Cuestionarios satisfacción	R	I	I	I	I	I	A	A
Propuestas de Mejora de la Form.	C		R		A	A		
Soporte a Usuarios	R	I	I	I	I	I	A	A

Tabla 14 Matriz de Roles y Responsabilidades

Plan de Gestión del Personal

Se esbozan en este punto las líneas generales de actuación para la gestión de personal.

Adquisición de Personal

Está garantizada la participación en el proyecto de los miembros que formaron parte del equipo de desarrollo, Maite Fontáns, Marcos García, Junior Docasar y Macarena Rodríguez. Además, están asignados el jefe de proyecto Martín Díaz y el técnico de bases de datos Alejandro Andrade.

Está pendiente decidir la opción que se va a adoptar para el CAU. O bien contratar a dos nuevas personas para la Software Factory o bien alcanzar un acuerdo con Consultoría para que presten ellos el servicio. En cualquier caso, la decisión debe tomarse al poco tiempo de iniciar el proyecto, pues la formación de estos recursos está prevista para la quinta semana de proyecto.

Horarios

Durante el inicio del proyecto, en la realización de las tareas previas a la instalación, el horario vigente será el horario de Coremain para todo el equipo de trabajo.

Plan para la implantación de la aplicación "SIUL" y para la migración de datos de donaciones y trasplantes en la Organización Nacional de Trasplantes y en 16 Comunidades Autónomas

La migración de datos se realiza desde las oficinas centrales de Coremain, por lo que también se mantiene el horario.

La instalación y la formación a usuarios se llevarán a cabo en las oficinas de los clientes por lo que el horario vendrá marcado por ellos, respetando siempre las restricciones marcadas en el alcance del proyecto sobre la duración de los cursos. 24 horas para la formación de usuarios y 10 horas para la formación de los administradores de sistemas, impartidas preferiblemente de martes a jueves.

En la medida de lo posible, los horarios de los cursos, especialmente el de los jueves, estará influenciado por la disponibilidad de vuelos, de manera que sea posible regresar esa misma tarde/noche, sin necesidad de tener que esperar al sábado.

El horario del CAU tendrá que ser acordado entre todas las Comunidades Autónomas en función de sus intereses.

Criterios de liberación

Todos los recursos del proyecto quedarán libres una vez concluida la última implantación, salvo el personal del CAU que se liberará cuatro semanas después.

La única Comunidad Autónoma que no ha entrado en ninguna de las dos fases de implantación ha sido Andalucía, además de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

Si en el futuro alguna de estas tres entidades se decidiese a implantar SIUL se trataría como un nuevo proyecto.

Necesidades de formación

Alejandro Andrade deberá ser formado en la arquitectura y los detalles técnicos de SIUL para llevar a cabo instalaciones y poder impartir el curso a administradores de sistemas. Esta formación correrá a cargo de Marcos García.

El personal del CAU deberá ser formado en el manejo de SIUL. Esta formación correrá a cargo de Maite Fontáns. Una vez concluida, y antes del arranque del CAU seguirán profundizando en la aplicación individualmente.

Recompensas

Llevar a cabo este proyecto va a suponer un gran coste para los miembros del equipo de proyecto, principalmente para los formadores e instaladores, pues les va a suponer pasar entre tres y cuatro días fuera de casa durante quince semanas. Por eso va a ser muy importante vigilar la moral del equipo y montar un sistema de recompensas adecuado.

Plan para la implantación de la aplicación "SIUL" y para la migración de datos de donaciones y trasplantes en la Organización Nacional de Trasplantes y en 16 Comunidades Autónomas

Los formadores e instaladores tendrán derecho a un lunes libre por cada tres semanas consecutivas fuera.

Además, bajo petición de los miembros del equipo, se facilitará el cambio de vuelo de vuelta al domingo, permitiéndoles así pasar el fin de semana en la comunidad autónoma donde realicen la instalación o la formación.

Planificación de las Comunicaciones

Podemos dividir los tipos de comunicaciones necesarios en este proyecto en dos grandes grupos. Comunicaciones externas, aquellas que se van a mantener con los clientes, y comunicaciones internas, dentro del equipo de proyecto.

En las comunicaciones externas tienen especial relevancia las comunicaciones relativas a la verificación de la disponibilidad de los entornos de instalación y formación en las Comunidades Autónomas. Para facilitar esta transmisión de información hemos elaborado distintos informes que se han incluido en los *Anexos 6, 7, 8, 15, 16 y 17*.

Por un lado, informaremos a las Comunidades Autónomas de los requisitos mínimos y deseados para la instalación de SIUL (*Anexo 6*) y también para impartir la formación (*Anexo 7*). Para realizar la migración y la instalación se solicitará a las Comunidades Autónomas la información necesaria sobre sus sistemas hardware, a través de los informes contenidos en los *Anexos 15, 16 y 17*.

Del mismo modo se solicitará a los responsables funcionales de las Comunidades Autónomas la organización y distribución de los asistentes a los cursos de formación a usuarios (*Anexo 8*). Estos informes nos servirán además para verificar la disponibilidad de los entornos, requisito indispensable para acometer la implantación.

En las comunicaciones internas habrá que prestar especial atención a la moral del equipo de proyecto.

Además, habrá que hacer el oportuno seguimiento sobre la ejecución del proyecto. Se elaborarán informes sobre las incidencias detectadas, sobre los resultados obtenidos en los cuestionarios de satisfacción del cliente y se hará un seguimiento de la calidad de la formación. El plan de comunicaciones está recogido en el *Anexo 18*.

Planificación de la Gestión de Riesgos

Detallamos aquí los principales puntos del plan de gestión de riesgos

Plan para la implantación de la aplicación "SIUL" y para la migración de datos de donaciones y trasplantes en la Organización Nacional de Trasplantes y en 16 Comunidades Autónomas