**Organización del personal (gestión del equipo)**

**1-.Estructura del equipo**

Antes de decidir el modelo a seguir en cuanto a la estructura del equipo, debemos estudiar los 8 factores definidos por Mantei para determinar un tipo u otro:

|  |  |
| --- | --- |
| Dificultad del proyecto | La dificultad del proyecto es media/baja. Los conocimientos necesarios no son demasiado abundantes. |
| Tamaño del problema | Nuestro proyecto es de tamaño medio/grande, ya que en la aplicación habrá muchas funcionalidades y líneas de código. |
| Duración del equipo | Somos un equipo de 8 trabajadores desde el inicio del proyecto hasta su final. |
| Modularidad del problema | La modularidad del problema es media/alta. Todas las funcionalidades tienen cierta relación entre ellas aunque hay también partes independientes. |
| Calidad y fiabilidad del sistema a construir | Con la metodología Lean nos aseguramos de eliminar el máximo desperdicio posible antes de la entrega final, puliendo cada detalle y evitando los fallos que se puedan ocasionar. |
| Fecha de entrega | La última entrega se realizará en junio de 2020. |
| Comunicación | La comunicación tanto en el equipo como en los distintos módulos de la aplicación es vital para el correcto funcionamiento de la misma. |

Teniendo en cuenta la tabla anterior, el equipo decidió su estructura de trabajo y organización que explicamos ahora.

El modelo de gestión que vamos a seguir va ser el descentralizado democrático, pero con cierta flexibilidad para ir adquiriendo algunas características del descentralizado, con el fin de realizar tareas en las que se precise un jefe que guíe a los demás trabajadores. Estos jefes se elegirán por consenso entre los miembros del grupo según, por ejemplo, sus conocimientos acerca de la tarea a realizar o capacidad de liderazgo. De este modo, alguien puede tomar la iniciativa en una tarea en la que esté experimentado y enseñar a los demás.

La comunicación en nuestro proyecto es clave y horizontal. Se realizan reuniones cada semana para debatir, plantear dudas y tomar decisiones. En estas tomas de decisiones, se plantean todas las opciones que aparecen y se somete a votación entre los miembros del grupo hasta llegar a un consenso entre todas las posturas. Además de las reuniones, la comunicación es diaria mediante aplicaciones como Slack, donde se llevan a cabo dichas votaciones y se plantean posibles dudas.

Respecto a la asignación de tareas, nos dividimos en pequeños grupos de dos o tres personas sin jefes para elaborarlas, según las preferencias de los miembros. De este modo se facilita la comunicación entre los integrantes del equipo y se mejora la motivación entre ellos al ser una actividad elegida y no impuesta.

Sin embargo, se ha nombrado a Santiago el coordinador general del proyecto, cuya función será agilizar todo el proceso de elección y asignación de tareas y asegurarse de la organización del trabajo.

Tenemos la siguiente organización que se mantendrá a lo largo de todo el proyecto:

|  |  |
| --- | --- |
| Marketing | Santiago y Alberto |
| Documentación | Jaime, Juan Carlos y Pablo |
| Diseño | Rubén y Adrián |
| Coordinador general | Santiago |
| Coordinador técnico | Pedro |

Para mantener en orden de qué tareas se encargan los diferentes integrantes del grupo, usamos Trello. En esta aplicación dividimos las tareas, fijamos los plazos de entrega, revisiones, y actualizamos diariamente el estado de nuestros trabajos. De esta forma nos aseguramos de que todos los integrantes del grupo sepamos en tiempo real cómo va el proyecto y así involucrar a todo el equipo en cada tarea.