**Universidad Tecnológica Nacional**

**Ingeniería en Sistemas de Información**

**Cátedra: Administración de Recursos**

**TRABAJO INTEGRADOR**

**Administración de un Proyecto de TI**

**[Nombre de la Organización]**

**Relevamiento de la Organización**

**Comisión Nº:**

**Grupo Nº:**

**Integrantes:**

**Índice**

[Actividad específica del Negocio 1](#_Toc350338818)

[Estructura Organizativa 1](#_Toc350338819)

[Entorno Operacional 1](#_Toc350338820)

[Recursos Humanos – Relaciones Laborales e Higiene y Seguridad en el Trabajo 1](#_Toc350338821)

[Infraestructura y Recursos de soporte a las Tecnologías de Información 2](#_Toc350338822)

[Estructura Organizativa 2](#_Toc350338823)

[Entorno Operacional 2](#_Toc350338824)

[Recursos Humanos – Relaciones Laborales e Higiene y Seguridad en el Trabajo 2](#_Toc350338825)

[Metas del Negocio y Metas de TI 3](#_Toc350338826)

[Evaluación de Desempeño 4](#_Toc350338827)

[Competencias a Evaluar 4](#_Toc350338828)

[Evaluación 6](#_Toc350338829)

[Historia de Versiones 8](#_Toc350338830)

[Check List 9](#_Toc350338831)

# Actividad específica del Negocio

## Estructura Organizativa

## Entorno Operacional

## Recursos Humanos – Relaciones Laborales e Higiene y Seguridad en el Trabajo

# Infraestructura y Recursos de soporte a las Tecnologías de Información

## Estructura Organizativa

## Entorno Operacional

## Recursos Humanos – Relaciones Laborales e Higiene y Seguridad en el Trabajo

# Metas del Negocio y Metas de TI

# Evaluación de Desempeño

## Competencias a Evaluar

Basado en el modelo de competencias, se especifica el detalle de las competencias genéricas y específicas que serán evaluadas a partir de esta etapa.

|  |  |
| --- | --- |
| **Competencia** | **Desempeñarse de manera efectiva en equipos de trabajo.** |
| **Tipo** | **Genérica – Sociales, Políticas y Actitudinales** |
| **Capacidades** | **Responsabilidad – Negociación - Participación** |
| **Responsabilidad** | **Capacidad para identificar las metas y responsabilidades individuales y colectivas y actuar de acuerdo a ellas.** |
| **Descripción:** | * Ser capaz de asumir como propios los objetivos del grupo y actuar para alcanzarlos. * Ser capaz de proponer y/o desarrollar metodologías de trabajo acordes a los objetivos a alcanzar. * Ser capaz de respetar los compromisos (tareas y plazos) contraídos con el grupo y mantener la confidencialidad. |
| **Escala:** | 1. Se ausenta con frecuencia y su presencia es irrelevante o manifiesta resistencias ante la organización del trabajo en el equipo. No se adecua a las necesidades y características del trabajo en equipo a realizar. 2. Interviene poco en el debate, principalmente a requerimiento de los demás. Apoya en menor medida al grupo en la toma de decisiones en cuanto al trabajo a desarrollar o compromisos a asumir. 3. Se muestra activo y participativo en los encuentros de grupo. Puede tolerar y adecuarse a las necesidades del trabajo aún cuando esto le signifique un esfuerzo adicional. 4. Además de demostrarse activo y participativo, con sus intervenciones demuestra iniciativa para superar los obstáculos e impulsa al equipo en el logro de los objetivos y mejora de la calidad de los resultados. 5. Además de las consideraciones del punto 4 sus contribuciones son fundamentales tanto para el proceso grupal como para la calidad del resultado. |
| **Negociación** | **Capacidad para reconocer y respetar los puntos de vista y opiniones de otros miembros del equipo y llegar a acuerdos.** |
| **Descripción:** | * Ser capaz de escuchar y aceptar la existencia y validez de distintos puntos de vista. * Ser capaz de expresarse con claridad y de socializar las ideas dentro de un equipo de trabajo. * Ser capaz de analizar las diferencias y proponer alternativas de resolución, identificando áreas de acuerdo y desacuerdo, y de negociar para alcanzar consensos. * Ser capaz de comprender la dinámica del debate, efectuar intervenciones y tomar decisiones que integren distintas opiniones, perspectivas y puntos de vista. * Ser capaz de interactuar en grupos heterogéneos, apreciando y respetando la diversidad de valores, creencias y culturas de todos sus integrantes. * Ser capaz de hacer un abordaje interdisciplinario, integrando las perspectivas de las diversas formaciones disciplinares de los miembros del grupo. |
| **Escala:** | 1. No demuestra inquietudes de participación en momentos donde el debate es importante para llegar a acuerdos 2. Es capaz de identificar las necesidades y efectuar intervenciones pero no expresa capacidad para plantear la negociación en términos estratégicos. 3. Se prepara para las reuniones de negociación pero solo cuando estas refieren a aspectos técnicos, no expresa capacidad para realizarlo en un abordaje interdisciplinario. 4. Se plantea la negociación en términos estratégicos, con visión global, tratando de conseguir beneficios para ambas partes, buscando espacios de acuerdo no previstos antes. 5. Domina tácticas de la negociación: dialéctica, manejo de los estados de ánimo, ritmo, acuerdos parciales, medios de presión. Tiene capacidad para efectuar intercambios con terceras personas, de cualquier tipo, que resulten beneficiosas para ambos y adaptativas con respecto a la situación en que se desarrollan |
| **Participación** | **Capacidad para asumir responsabilidades y roles dentro del equipo de trabajo** |
|  | * Ser capaz de aceptar y desempeñar distintos roles, según lo requiera la tarea, la etapa del proceso y la conformación del equipo. * Ser capaz de promover una actitud participativa y colaborativa entre los integrantes del equipo. * Ser capaz de reconocer y aprovechar las fortalezas del equipo y de sus integrantes y de minimizar y compensar sus debilidades. * Ser capaz de realizar una evaluación del funcionamiento y la producción del equipo. * Ser capaz de representar al equipo, delegar tareas y resolver conflictos y problemas de funcionamiento grupal. * Ser capaz de asumir el rol de conducción de un equipo. |
| **Escala** | 1. Se limita a aceptar la organización del trabajo propuesta por otros miembros del equipo. 2. Colabora en menor medida en el trabajo en equipo. No expresa su capacidad en intervenciones que permitan desarrollar las fortalezas individuales o grupales. 3. Participa en la planificación, organización y distribución del trabajo en equipo 4. Además de las consideraciones del punto 3, es organizado y distribuye las tareas con eficacia. Su actitud es proactiva. 5. Además de las consideraciones del punto 4, fomenta una organización del trabajo aprovechando los recursos de los miembros del equipo. Tiene capacidad de liderazgo. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Competencia** | **Analizar Sistémicamente una Organización de forma de plantear el problema específico de Sistemas y Tecnologías de Información a solucionar/ Desarrollar** |
| **Tipo** | **Específica** |
| **Capacidades** | **Documentación – Análisis / Modelización - Priorización** |
| **Documentación** | **Capacidad para recolectar información, organizarla y documentarla de manera eficiente utilizando recursos de Tecnologías de Información** |
|  | * Ser capaz de identificar los referentes (stakeholders) más relevantes para realizar relevamientos * Ser capaz de seleccionar y utilizar técnicas de comunicación efectivas para el desarrollo de relevamientos ya sean éstas presenciales o a distancia * Ser capaz de organizar la información recolectada y de documentarla de forma tal de que sea comprensible y evaluable por los interlocutores que han participado en los relevamientos. * Ser capaz de utilizar un lenguaje accesible para la comunicación interdisciplinar. |
| **Escala:** | *Identifique una escala en función de la capacidad indicada* |
| **Análisis/ Modelización** | **Capacidad para analizar la documentación recolectada y detectar problemas que requieran soluciones de Sistemas y Tecnologías de información para alinearlos a los objetivos del negocio** |
|  | * Ser capaz de analizar documentación y detectar la existencia de necesidades, fallas u omisiones en el manejo de los Sistemas o Tecnologías de la Información. * Ser capaz de identificar relaciones de causa-efecto entre los hechos y realizar análisis comparativos constantes en forma crítica y reflexiva * Ser capaz de comprender los procesos de negocio identificando interrelaciones entre los mismos que requieran del eficiente manejo de Sistemas y Tecnologías de la Información * Ser capaz de comprender las situaciones que se dan en los procesos de negocio de forma tal de identificar el orden y prioridad de sus partes implicadas. * Ser capaz de utilizar eficientemente modelos y metodologías apropiadas para mejorar el análisis de la organización y sus procesos de negocio |
| **Escala:** | *Identifique una escala en función de la capacidad indicada* |
| **priorización** | **Capacidad para realizar la priorización de objetivos y plantear estrategias de desarrollo** |
|  | * Ser capaz de debatir el análisis realizado en equipos interdisciplinarios de forma tal de establecer estrategias que permitan cumplir con los objetivos de los problemas a solucionar |
| **Escala:** | *Identifique una escala en función de la capacidad indicada* |

## Evaluación

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Competencia** | **Capacidades** | **Int.1** | **Int.2** | **Int. 3** | **Int. 4** | **Int. 5** |
| **Trabajo en Equipo** | **Responsabilidad** |  |  |  |  |  |
| **Negociación** |  |  |  |  |  |
| **Participación** |  |  |  |  |  |
| **Análisis Sistémico** | **Documentación** |  |  |  |  |  |
| **Análisis/Modelización** |  |  |  |  |  |
| **Priorización** |  |  |  |  |  |
| **Competencia 3** |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| **Competencia 4** |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

Int.1: Apellido y Nombres

Int.2: Apellido y Nombres

Int.3: Apellido y Nombres

Int.4: Apellido y Nombres

Int.5: Apellido y Nombres

# Historia de Versiones

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Versión | Fecha | Autor | Descripción |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

# Check List

Este Check list debe ser revisado antes de **cada entrega** de la ETAPA 2.

Si a alguna de las cuestiones contesta NC (no comprende la consigna), aclare en la historia de versiones correspondiente qué es lo que no entiende de la consigna y asista a la próxima clase de consulta para aclarar la duda, **pero cumpla con los tiempos de entrega fijados**

NO DEBE ENTREGAR LA ETAPA si en este check list ha contestado que NO a cualquiera de las consignas indicadas.

De haber contestado que SI y en la corrección se detecta que no ha tenido en cuenta la consigna la Entrega no será tenida en cuenta y se devolverá indicando esto en el mail.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Consigna** | **Si** | **No** | **NC** |
| **De forma** |  |  |  |
| 1. ¿El nombre del archivo a enviar tiene el formato definido por la cátedra? |  |  |  |
| 1. Dentro de la carátula: ¿Identificó el nombre de la empresa, número de grupo y legajos de los integrantes del mismo con el mail del referente del grupo? |  |  |  |
| 1. ¿Se actualizó la tabla de contenidos de la segunda página para que el índice coincida con la estructura del documento? |  |  |  |
| 1. ¿Se actualizó la versión del documento para que coincida con la última indicada en historia de versiones? |  |  |  |
| **De contenido** |  |  |  |
| 1. ¿Se incluyó el ORGANIGRAMA de la empresa en el archivo de la entrega y no en forma separada? |  |  |  |
| 1. ¿Se indicó si la empresa cuenta con un área de HIGIENE Y SEGURIDAD? |  |  |  |
| 1. ¿Se identificaron y evaluaron los RIESGOS LABORALES existentes en la organización en estudio? ¿Se describieron los tratamientos de prevención sobre los mismos? |  |  |  |
| 1. ¿Se indicó si el AREA de SISTEMAS está incluida dentro de la empresa o es tercerizada? ¿Se describieron los procesos de TI existentes? |  |  |  |
| 1. ¿Se describió la estructura operativa de TI y en ella las CONFIGURACIONES actuales tanto de HW, SW, REDES? |  |  |  |
| 1. Los OBJETIVOS y METAS de la organización ¿se definieron a corto y largo plazo y de manera medible y cuantificable? |  |  |  |
| 1. ¿Se realizó el análisis FODA de la organización? |  |  |  |
| **De Evaluación** |  |  |  |
| 1. ¿Se identificaron para la EVALUACION DE DESEMPEÑO al menos 2 Competencias Genéricas (Tecnológicas o Sociales, Políticas y Actitudinales) y 2 Competencia Específicas requeridas para la ejecución de esta etapa? |  |  |  |
| 1. ¿Se incluyeron referencias del puntaje/escala descripto en cada punto dentro del modelo de evaluación? |  |  |  |
| 1. ¿Se Indicó la referencia a los nombres de los integrantes de la tabla? |  |  |  |