



winks

“No hay manera de fallar, si el proyecto tiene un plan”

ESTRATEGIA

Visión:

Como equipo desarrollador de software queremos que nuestros productos tengan una alta calidad y satisfagan a las necesidades de nuestros clientes, así también queremos que nuestros integrantes se desenvuelvan en un entorno laboral donde exista la responsabilidad, la tolerancia , la solidaridad y el respeto.

Toma de decisiones:

Cada decisión que se toma en el equipo es analizada individualmente hasta llegar a las posibles soluciones, luego de exponer nuestra solución con el resto del equipo vemos una votación para elegir la solución más conveniente. En caso de que no se llegue a una solución democrática la persona responsable deberá ser objetiva y deberá tomar la decisión.

ESTRATEGIA (CONT. 2 MANEJO DE CONFLICTOS)

A pesar del esfuerzo de seguir estándares de calidad y metodologías, la presencia de conflictos es algo inherente a la naturaleza humana por lo que establecer respuestas clasificando el impacto del conflicto es importante para la organización.

- Bajo impacto: Se establece así cuando una tarea, entregable o proceso (pequeño o subproceso) se realiza de forma incorrecta pero no afecta el tiempo de entrega de la tarea y solamente se harán observaciones al personal.
- Medio impacto: Será calificado así cuando la tarea realizada de forma incorrecta implique un retraso en el tiempo de entrega correspondiente del proceso y/o afecta el estándar de calidad pero la corrección de esto no implica un esfuerzo alto, se hará una capacitación al personal.
- Alto impacto: La tarea realizada pone en riesgo toda una etapa del proyecto, y por lo tanto, afecta al tiempo definido para el proyecto. Se sustituirá al personal correspondiente del proyecto y se capacitará, además de incluir una amonestación en su expediente.
- Impacto crítico: La tarea realizada afecta de forma crítica la fecha de entrega del proyecto, los estándares de calidad y/o implica problemas legales para la empresa. Se cesará al personal correspondiente de sus actividades y será despedido, además de aplicar las cláusulas establecidas en el contrato.

MOTIVACIÓN

Recompensas

- En nuestro equipo se le reconoce semanalmente el esfuerzo a los miembros que han sido puntuales en la entrega de sus actividades asignadas como recompensa se le asigna el título de miembro de la semana, siempre y cuando sus actividades entregadas cumplan con la calidad esperada.
- Se reconoce también el esfuerzo de los miembros que a lo largo de un mes tuvieron un desempeño excelente y constante, a estos miembros se les recompensa con un bono monetario de 15% de su salario normal.

Rejuvenecimiento del equipo

- Al finalizar un proyecto, se evaluará al personal para reubicarlo de acuerdo a sus fortalezas y se le brindará capacitación de su nueva área.
- Se rotará el personal del equipo para ofrecerles oportunidades de crecimiento.
- Se recordarán las metas del equipo durante las reuniones que se tengan a lo largo del proyecto.

ROLES

| Responsable | Rol(es) |
|--------------------|--------------------------------------------|
| César | Investigador de recursos, implementador |
| Fernando | Coordinador, Evaluador |
| Giselle | Especialista, Impulsor |
| Paola | Cohesionador, Finalizador |