

**PLAN DE GESTION DE
RECURSOS HUMANOS
PROYECTO:
IMPLEMENTACIÓN DE UN
SISTEMA DE CONTINGENCIA
INFORMÁTICOS**

Contenido

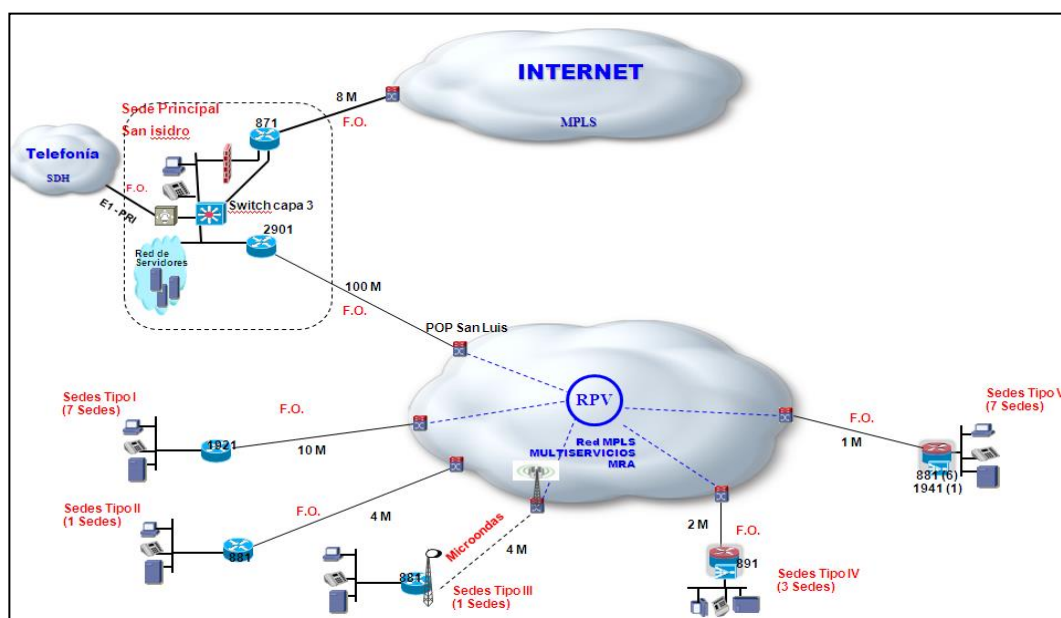
1. BREVE DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO
2. OBJETIVOS DEL PROYECTO
3. PLAN DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS
4. ESTIMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
5. ORGANIGRAMA
6. MATRIZ DE ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES
7. DESCRIPCION DE ROLES Y CARGOS
8. PLAN DE UTILIZACIÒN DE RECURSOS HUMANOS
 - Capacitación ..
 - Reconocimientos y Recompensas
 - Liberación del personal
9. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO
 - Plan de Formación Evaluación del desempeño:
 - Evaluación de equipos
10. GESTIÓN DE CAMBIO DE PERSONAL DURANTE LA ETAPA DE CONSTRUCCIÓN DEL PROYECTO

1. Breve descripción del Proyecto

ABC es una empresa dedicada a la venta de las diferentes marcas, actualmente su sede principal está ubicada en el distrito de San Isidro pero además posee diferentes puntos de venta en los diferentes distritos de Lima así como en el interior del país. Debido a la actividad de la empresa los diferentes locales necesitan siempre estar conectados con los servicios de la sede principal para poder procesar las ventas del día así como poder registrarse en el dominio corporativo de la empresa y con ello tener acceso al correo, internet y otros servicios.

Ante la necesidad producida ABC habilitó una sede de contingencia en el distrito de San Miguel en el cual se encontrarán servidores que son réplica de los que están en San Isidro con la finalidad de que ante alguna falla que imposibilite la conexión de las sedes remotas con la sede principal la sede en San Miguel responda y no se pierda la conexión con los diferentes servicios y estos estén actualizados ya que la réplica de servidores producirá que siempre la misma información esté presente en ambas sedes.

Por ello ABC contrató los servicios de un XYZ para que le brinde los enlaces de datos e internet de contingencia en su sede de San Miguel además de un enlace de capa 2 que la una con la sede principal y mediante el cual se transporte la información de réplica.



ESQUEMA DE NUBE

2. Objetivos del Proyecto

Implementar un sistema de contingencia para los enlaces de datos e internet que garantice la disponibilidad de ambos servicios, cumpliendo los tiempos y costos acordados con el cliente

3. Plan de Gestión de Recursos Humanos

El propósito del presente plan de Recursos Humanos es prever los recursos humanos necesarios para cada una de las actividades del proyecto. Los recursos irán incorporándose a lo largo de las diferentes etapas del proyecto y serán asignados por un tiempo determinado. Algunos recursos estarán presentes en todas las etapas de proyecto y otros sólo en algunas etapas.

El personal asignado contará con el conocimiento y las habilidades necesarias y se incorporarán los materiales y equipos necesarios para desarrollar cada una de las actividades del proyecto.

4. Estimación de Recursos Humanos

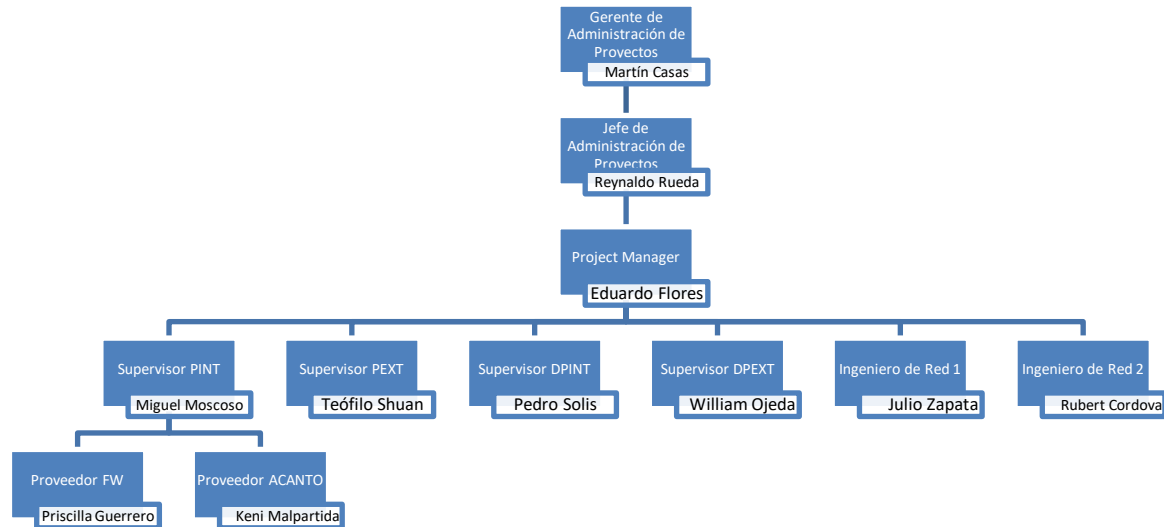
Los recursos humanos del proyecto están conformados por personal perteneciente a la organización, personal de la empresa cliente y proveedores, según se indica en el organigrama del proyecto.

Se identificarán las necesidades de recursos para las áreas del proyecto y el perfil de cada uno, tomándose en cuenta las siguientes características:

- Experiencia previa
- Interés del personal en participar en el proyecto
- Habilidad para trabajar en grupo
- Disponibilidad

En caso de no encontrar el perfil requerido, la organización procede a contratar a las empresas especializadas en la captación de recursos (Head Hunters) especializados en redes y telecomunicaciones.

5. Organigrama



6. Matriz de Asignación de Responsabilidades

ENTREGABLES		ROLES						
		PM	SPINT	SDPINT	SDPEXT	SPEXT	INGR2	CL
1	FASE1: IMPLEMENTACION LPL 100MB							
1.1	Diseños PEXT							
1.1.4	Entregable: Planos CAD DPEXT	A			R			I
1.2	Trabajos FO PEXT							
1.2.1	Sede San Isidro							
1.2.1.2	Entregable: Correo de confirmación	R						A
1.2.1.4	Entregable: Fusión FO	I				R		A
1.2.2	Sede San Miguel							
1.2.2.2	Entregable: Correo de confirmación	R						A
1.2.2.4	Entregable: Fusión FO	I				R		A
1.3	Trabajos RED CLARO							
1.3.3	Entregable: WO ejecutada	A	I				R	
1.4	Trabajos PINT (ACANTO)							

1.4.3	Entregable: Envío de PC a ACANTO	R						
1.4.5	Entregable: Entrega de equipos al almacén de Claro	R						
1.4.7	Entregable: Correo de confirmación	R						A
1.4.9	Entregable: Cierre de ACANTO	I	R					A
1.4.11	Entregable: Correo de confirmación	R						A
1.4.14	Entregable: Pruebas OK - Entrega del enlace al cliente	I	R					A
2	FASE2: IMPLEMENTACION CONTINGENCIA INTERNET San Isidro - San Miguel							
2.1	Diseños PINT							
2.1.1	Sede San Isidro							
2.1.1.2	Entregable: Acta de diseño PINT firmada	I		R				A
2.1.1.4	Entregable: Planos CAD DPINT	A		R				
2.1.2	Sede San Miguel							
2.1.2.2	Entregable: Acta de diseño PINT firmada	I		R				A
2.1.2.4	Entregable: Planos CAD DPINT	A		R				
2.2	Diseños PEXT							
2.2.1	Sede San Isidro							
2.2.1.2	Entregable: Acta de diseño PEXT firmada	I			R			A
2.2.1.4	Entregable: Planos CAD DPEXT	A			R			
2.2.2	Sede San Miguel							
2.2.2.2	Entregable: Acta de diseño PEXT firmada	I			R			A
2.2.2.4	Entregable: Planos CAD DPEXT	A			R			
2.3	Trabajos FO PEXT							
2.3.1	Sede San Isidro							
2.3.1.2	Entregable: Correo de confirmación	R						A
2.3.1.4	Entregable: Fusión FO	I				R		A
2.3.2	Sede San Miguel							
2.3.2.2	Entregable: Correo de confirmación	R						A
2.3.2.4	Entregable: Fusión FO	I				R		A
2.4	Trabajos de PINT							
2.4.1	Instalación de Internet 16MB - Canadá							
2.4.1.2	Entregable: Correo de confirmación	R						A
2.4.1.4	Entregable: Router instalado, firma de acta por el cliente	I	R					A
2.4.2	Instalación de Redundancia							
2.4.2.2	Entregable: Correo de confirmación	R						A
2.4.2.4	Entregable: Correo de confirmación	R						A
2.4.2.7	Entregable: Pruebas OK - Firma de acta del cliente	I	R					A
3	FASE 3: INSTALACION DEL FW FG-600C							
3.3	Entregable: Envío de PC a Proveedor	R						
3.5	Entregable: Entrega de equipo al almacén CLARO	R						
3.7	Entregable: Correo de confirmacion de fecha.	R						A
3.9	Entregable: Equipo pre-cofnigurado	I	R					A
3.1	Instalación							
3.10.2	Entregable: Correo de confirmación	R						A

3.10.5	Entregable: Acta de instalacion del FW firmada	I	R					A
4	FASE 4: IMPLEMENTACION CONTINGENCIA RPVL San Isidro - San Miguel							
4.1	Diseños PINT							
4.1.1	Sede San Isidro							
4.1.1.2	Entregable: Acta de diseño PINT firmada	I		R				A
4.1.1.4	Entregable: Planos CAD DPINT	A		R				I
4.1.2	Sede San Miguel							
4.1.2.2	Entregable: Acta de diseño PINT firmada	I		R				A
4.1.2.4	Entregable: Planos CAD DPINT	A		R				I
4.2	Diseños PEXT							
4.2.1	Sede San Isidro							
4.2.1.2	Entregable: Acta de diseño PEXT firmada	I			R			A
4.2.1.4	Entregable: Planos CAD DPEXT	A			R			I
4.2.2	Sede San Miguel							
4.2.2.2	Entregable: Acta de diseño PEXT firmada	I			R			A
4.2.2.4	Entregable: Planos CAD DPEXT	A			R			I
4.3	Trabajos FO PEXT							
4.3.1	Sede San Isidro							
4.3.1.2	Entregable: Correo de confirmación	R						A
4.3.1.4	Entregable: Fusión FO	I				R		A
4.3.2	Sede San Miguel							
4.3.2.2	Entregable: Correo de confirmación	R						A
4.3.2.4	Entregable: Fusión FO	I				R		A
4.4	Trabajos de PINT							
4.4.2	Entregable: Envío de PC a Cisco	R						
4.4.4	Entregable: Entrega de equipo al almacén CLARO	R						
4.4.5	Instalación RPVL 100MB - San Isidro							
4.4.5.2	Entregable: Correo de confirmación	R						A
4.4.5.4	Entregable: Router instalado, firma de acta por el cliente	I	R					A
4.4.6	Instalación de Redundancia							
4.4.6.2	Entregable: Correo de confirmación	R						A
4.4.6.4	Entregable: Correo de confirmación	R						A
4.4.6.7	Entregable: Pruebas OK - Firma de acta del cliente	I	R					A
5	FASE 5: CIERRE DEL PROYECTO							
5.2	Entregable: Aprobación de actas	A	R					
5.5	Entregable: Proyecto cerrado	R						A

CODIGOS DE RESPONSABILIDADES	
R	RESPONSABLE
A	APROBADOR
C	CONSULTADO
I	INFORMADO

CODIGOS DE ROLES	
PM	Project Manager
SPINT	Supervisor de Planta Interna
SDPINT	Supervisor de Diseño de Planta Interna
SDPEXT	Supervisor de Diseño de Planta Externa
SPEXT	Supervisor de Planta Externa
INGR2	Ingeniero de Red 2
CL	Cliente

7. DESCRIPCION DE ROLES Y CARGOS

PROJECT MANAGER

RESPONSABILIDADES

- Preparar el plan del proyecto.
- Planificar el trabajo.
- Asignar responsabilidades a los miembros del equipo del proyecto.
- Asegurar la obtención de resultados.
- Revisión y Aprobación de Entregables Parciales.
- Nexos de comunicación con el comité de seguimiento del proyecto.
- Avalar el correcto desarrollo, desempeño y aprovechamiento de los recursos asignados al proyecto.

COMPETENCIAS

CAPACIDADES

- Proactivo
- Trabajo bajo presión
- Trabajo en equipo

CONOCIMIENTO

- Ingeniería Electrónica, especializado en redes.
- Gerencia de Proyectos basado en PMBOK
- ITIL v3
- Costos y Presupuestos

HABILIDADES

- 5 años de experiencia en Ingeniería de redes.

- 4 años de experiencia en gerencia de proyectos.
- 3 años de experiencia como Gerente de Proyectos
- 1 año de experiencia en manejo de Calidad
- Manejo de Conflictos
- Liderazgo

SUPERVISOR PINT

RESPONSABILIDADES

- Supervisar técnicamente la implementación.
- Absolución de consultas y/o dudas de los proveedores.
- Supervisión del transporte de los equipos.
- Supervisión de los trabajos en el site.
- Pruebas para la verificación de la operatividad del servicio.

COMPETENCIAS

CAPACIDADES

- Proactivo
- Trabajo bajo presión
- Trabajo en equipo

CONOCIMIENTO:

- Ingeniería Electrónica, especializado en redes.
- CCNA, CCNP
- Redes SDH, redes MO

HABILIDADES

- 8 años de experiencia en Ingeniería de redes.
- 3 años de experiencia en implementaciones MO.
- Manejo de Conflictos
- Liderazgo

SUPERVISOR PEXT

RESPONSABILIDADES

- Supervisar la instalación de la fibra óptica en las sedes del cliente.
- Coordinación con el personal de obra la ejecución de los trabajos.

COMPETENCIAS

CAPACIDADES

- Proactivo
- Trabajo bajo presión
- Trabajo en equipo

CONOCIMIENTO:

- Ingeniería Civil.
- AUTOCAD

HABILIDADES

- 8 años de experiencia en Ingeniería civil.
- 3 años de experiencia en trabajos con permisos municipales.
- Manejo de Conflictos
- Liderazgo

SUPERVISOR DPEXT

RESPONSABILIDADES

- Supervisar los diseños de planta externa.
- Informar de los trámites municipales necesarios.
- Aprobación de planos de diseño de planta externa.

COMPETENCIAS

CAPACIDADES

- Proactivo
- Trabajo bajo presión
- Trabajo en equipo

CONOCIMIENTO:

- Ingeniería Civil.
- AUTOCAD.
- Trámite de permisos municipales.

HABILIDADES

- 8 años de experiencia en Ingeniería civil.
- 3 años de experiencia en trámites de permisos municipales.
- Manejo de Conflictos
- Liderazgo

SUPERVISOR DPINT

RESPONSABILIDADES

- Supervisar los diseños de planta interna.
- Asignación de los recursos en la red MPLS.
- Aprobación de planos de diseño de planta interna.

COMPETENCIAS

CAPACIDADES

- Proactivo
- Trabajo bajo presión
- Trabajo en equipo

CONOCIMIENTO:

- Ingeniería Electrónica / Redes.
- CCNA /CCNP.

HABILIDADES

- 3 años de experiencia en Ingeniería de redes MPLS.
- Manejo de Conflictos
- Liderazgo

INGENIERO RED 1 / INGENIERO RED 2

RESPONSABILIDADES

- Configuración del enlace en la red SDH.
- Asignación de los recursos necesarios en la red SDH.

COMPETENCIAS

CAPACIDADES

- Proactivo
- Trabajo bajo presión
- Trabajo en equipo

CONOCIMIENTO:

- Ingeniería Electrónica, especializado en redes.
- Redes de transporte.
- Redes MPLS, SDH.

HABILIDADES

- 8 años de experiencia en Redes de Transporte

8. Plan de Utilización de RRHH

El plan de utilización de recursos humanos que se implementará en el presente Plan de Recursos, consistirá en la descripción del sistema de liberación del personal, de la capacitación brindada a los miembros del equipo y del sistema de reconocimiento y recompensas aplicable.

- **Capacitación:** El programa de capacitación está basado en un programa de talleres de capacitación para el equipo de proyecto y estará liderado por el Project Manager, quien coordinará y evaluará los temas requeridos para la capacitación del equipo profesional y técnico del proyecto.
- **Reconocimientos y Recompensas:** Los reconocimientos y recompensas a los equipos del proyecto estarán en función de los resultados obtenidos a lo largo del proyecto. El reconocimiento utilizado se basará en el sistema Ganar-Ganar y las recompensas podrán pactarse a nivel individual o de equipo y se registrarán bajo ciertos parámetros tales como logro de objetivos relacionados con duración del proyecto, calidad de los entregables, control de adicionales, etc.

Se reconocerán a los equipos de trabajo mediante el desarrollo de actividades de reconocimiento público, certificados de rendimiento, almuerzos corporativos y ascensos profesionales.

Las recompensas monetarias serán abonadas durante el primer mes del año siguiente, tras la revisión anual por parte del Project Manager y la sustentación de resultados ante el Gerente General de la empresa.

- **Liberación del personal:** El Project Management evaluará la disponibilidad del personal al concluir cada etapa del proyecto en función al histograma de recursos humanos del cronograma general. Esta evaluación será coordinada directamente con el Gerente de Operaciones.

9. Evaluación de Desempeño

La valoración del desempeño de los miembros del equipo estará en función de los requerimientos del proyecto, de las expectativas de los propios miembros y de la compañía y quedarán definidos en los Planes de Formación.

- **Plan de Formación:** El Project Manager es el encargado de crear individualmente los planes de formación para cada uno de los miembros del equipo según las expectativas del proyecto y la compañía. Esto se detalla en el Plan de Formación de Recursos Humanos.
- **Evaluación del desempeño:** El Project Manager determinará cuáles son las responsabilidades del equipo de trabajo del proyecto, así como los conocimientos por adquirir o desarrollar. Las evaluaciones de desempeño se realizarán a nivel individual y a nivel de equipos en cualquier etapa del proyecto y consistirá en llenar formulario preestablecidos por la organización y es presentado al Gerente General.
- **Evaluación de equipos:** Se realizará mediante reuniones periódicas definidas por el Project Manager, en las cuales se revisará el rendimiento, la motivación, las necesidades dentro del equipo y cómo potenciar las posibles debilidades de los miembros del equipo.

10. Gestión de Cambio de Personal Durante la etapa de implementación del proyecto

- Las solicitudes de cambio de los miembros del equipo serán recogidas por los supervisores y serán enviadas al Project Manager, quien las analizará y aprobará o rechazará de acuerdo al impacto en el proyecto.

