**Diplomatura de estudio de Project Management**

**Trabajo aplicativo N°1**

Análisis de tipo de liderazgo y el liderazgo servicial

**Nombre del curso:**

Taller equipos de alto rendimiento y liderazgo

**Integrantes:**

Aldo Chavez Toledo

Fabián Gallo Chuquiyuri

Francisco Martín Patricio Lam

Luis Alberto Rojas Crisóstomo

Yhony Erick Mendoza Icarayme

**25 de marzo del 2023**

# Liderazgo centralizado

* Nombre del proyecto: Proyecto de construcción de un centro comercial
* Objetivos del proyecto (mínimo 3 objetivos)
  + Construir un centro comercial moderno y atractivo que atraiga a una gran cantidad de compradores potenciales.
  + Cumplir con los estándares de seguridad y sostenibilidad establecidos por las autoridades locales y nacionales.
  + Entregar el proyecto dentro del presupuesto y en el plazo acordado.
* Descripción del producto (características)
  + El producto final será un centro comercial moderno y bien diseñado, con una amplia variedad de tiendas y servicios para atraer a una amplia base de clientes.
  + El centro comercial contará con una arquitectura innovadora, estacionamiento adecuado y características ecológicas, como paneles solares y sistemas de reciclaje de agua.
* Roles del equipo de proyecto
  + Líder de proyecto: encargado de liderar y supervisar todo el proyecto, desde la planificación hasta la implementación y entrega del producto final.
  + Gerente de construcción: responsable de supervisar y coordinar el trabajo de los contratistas y subcontratistas, y garantizar que se cumplan los estándares de construcción y seguridad establecidos.
  + Gerente de diseño: encargado de trabajar con los arquitectos y diseñadores para crear un diseño innovador y atractivo para el centro comercial.
  + Gerente de adquisiciones: responsable de la adquisición de materiales y suministros necesarios para la construcción del centro comercial.
  + Gerente de relaciones públicas: encargado de manejar la comunicación y las relaciones públicas del proyecto con la comunidad y los medios de comunicación.
  + Equipo de construcción: compuesto por contratistas, subcontratistas y trabajadores de la construcción, responsables de la construcción física del centro comercial.
  + Equipo de diseño: compuesto por arquitectos y diseñadores, responsables de la creación del diseño y la apariencia del centro comercial.
  + Equipo de gestión de proyectos: encargado de supervisar y coordinar todos los aspectos del proyecto, incluida la planificación, el presupuesto y la programación.
* Justificación del tipo de liderazgo propuesto:
  + Los proyectos donde hay posibilidad de accidentes laborales tienen generalmente un liderazgo centralizado.
  + Además, es en la o las cabezas donde se concentra la experiencia, mientras que los equipos no están necesariamente calificados sino realizan trabajos muy operativos.

# Liderazgo descentralizado

* Nombre del proyecto: Automatización del proceso de vacaciones
* Objetivos del proyecto (mínimo 3 objetivos)
  + Facilitar la planificación de vacaciones: El principal objetivo de un sistema de vacaciones es hacer que la planificación de vacaciones sea más fácil para los empleados y los administradores. Los empleados pueden solicitar sus días de vacaciones y los administradores pueden aprobar o rechazar las solicitudes.
  + Administrar eficazmente las solicitudes de vacaciones: Un sistema de vacaciones permite a los administradores ver las solicitudes de vacaciones en un solo lugar, lo que hace que la administración de las solicitudes sea más eficiente. Los administradores pueden tomar decisiones informadas sobre si aprobar o rechazar las solicitudes de vacaciones y pueden asignar turnos de trabajo en consecuencia.
  + Reducir la carga administrativa: Un sistema de vacaciones puede ayudar a reducir la carga administrativa en la gestión de vacaciones. Los empleados pueden solicitar días de vacaciones a través del sistema, y los administradores pueden ver y gestionar todas las solicitudes de vacaciones en un solo lugar.
  + Evitar conflictos de programación: Al tener un sistema de vacaciones centralizado, los administradores pueden ver de manera clara cuándo los empleados han solicitado vacaciones y así evitar conflictos de programación. También pueden planificar las vacaciones del personal para asegurar que haya suficientes empleados en el lugar de trabajo en todo momento.
  + Fomentar la equidad: Un sistema de vacaciones permite a los administradores llevar un registro de las vacaciones de los empleados y asegurarse de que se les otorguen en un marco de igualdad y justicia.
* Descripción del producto (características)
  + Accesibilidad: El sistema de vacaciones debe ser accesible desde cualquier lugar y en cualquier momento, ya sea a través de una aplicación web o móvil.
  + Facilidad de uso: El sistema debe ser fácil de usar tanto para los empleados como para los administradores. Debe tener una interfaz intuitiva que permita a los usuarios realizar tareas fácilmente.
  + Personalización: El sistema debe permitir a las empresas personalizar las políticas de vacaciones de acuerdo con sus necesidades específicas. Por ejemplo, algunas empresas pueden tener diferentes políticas de vacaciones para los empleados a tiempo completo y parcial.
  + Integración: El sistema de vacaciones debe integrarse con otros sistemas de recursos humanos, como la nómina y los registros de tiempo, para garantizar una gestión más efectiva y eficiente de los empleados.
  + Automatización: El sistema debe ser capaz de automatizar algunas tareas, como la notificación de solicitudes de vacaciones y la asignación de turnos de trabajo.
  + Informes y estadísticas: El sistema debe ser capaz de generar informes y estadísticas sobre el uso de las vacaciones en la empresa, lo que puede ser útil para la toma de decisiones informadas.
  + Seguridad: El sistema de vacaciones debe ser seguro y proteger la información personal de los empleados.
  + Escalabilidad: El sistema debe ser escalable y capaz de manejar el crecimiento de la empresa a medida que aumenta el número de empleados.
  + Soporte técnico: El sistema de vacaciones debe contar con un equipo de soporte en caso de necesitar actualizaciones o parches del software.
* Roles del equipo de proyecto
  + Gerente de proyecto: encargado de coordinar todas las actividades y tareas necesarias para desarrollar el sistema de vacaciones. Supervisa el progreso del proyecto, identifica y maneja riesgos, y asegura que se cumplan los objetivos y requisitos del cliente.
  + Analista de negocios: encargado de entender las necesidades y requerimientos del cliente, y traducirlos en especificaciones de software. Trabaja con los usuarios finales para definir los casos de uso y los flujos de trabajo necesarios para el sistema de vacaciones.
  + Diseñador de interfaz de usuario: encargado de diseñar la interfaz de usuario del sistema, asegurando que sea intuitiva y fácil de usar para los usuarios. Se encarga de diseñar la navegación, la disposición de la información y la presentación visual de la información.
  + Desarrollador de software: encargado de escribir el código necesario para implementar el sistema de vacaciones. Se encarga de la programación, el testing y la documentación del software.
  + Especialista en seguridad: encargado de garantizar la seguridad del sistema de vacaciones, incluyendo la protección de datos sensibles y la prevención de intrusiones.
  + Especialista en calidad: encargado de asegurar que el software cumpla con los estándares de calidad, realizando pruebas de calidad y monitoreando el rendimiento del sistema.
  + Especialista en infraestructura: encargado de configurar y mantener la infraestructura necesaria para el sistema de vacaciones, incluyendo servidores, redes y bases de datos.
  + Especialista en integración: encargado de asegurar que el sistema de vacaciones se integre correctamente con otras aplicaciones y sistemas, como sistemas de reservas, sistemas de pago y sistemas de gestión de inventario.
  + Especialista en soporte técnico: encargado de brindar soporte técnico a los usuarios del sistema de vacaciones, respondiendo a preguntas y resolviendo problemas técnicos.
* Justificación del tipo de liderazgo propuesto: el proyecto será gestionado por una metodología ágil como SCRUM, donde las metodologías ágiles trabajan con equipos empoderados y autogestionados, necesitando un liderazgo descentralizado.

# Liderazgo servicial

(Aclaración: si bien se nos pide revisar las 8 características del liderazgo servicial, en el PDF de la clase se enumeran solo 7)

Acciones que permitan evidencias que el líder del proyecto cumple con el liderazgo servicial:

* Aborda más “Nosotros”, menos “yo”
  + Refuerza el mensaje de equipo al hablar del equipo y no de individuos, tanto en logros como en errores, tanto en aciertos como en puntos de mejora. Siempre refuerza el sentido y sentimiento de equipo sobre el de individuo.
  + Los reconocimientos que puede recibir como líder por parte de la gerencia, siempre resalta el rol del equipo, reforzando que el equipo es quien logra los resultados.
  + Crea espacios de integración entre los miembros del equipo, para que se puedan conocer como personas y estrechen lazos.
* Invierte en el desarrollo de la gente
  + Organiza reuniones individuales donde brinda feedback del performance, centrándose en las oportunidades de mejora, motivando a cada persona a mejorar cada día. No se centra en los errores sino en las soluciones.
  + Conversa contantemente con cada miembro, guiándolo, aconsejándolo, puliendo los puntos de mejora, motivándolos, etc., con la finalidad de que cada miembro del equipo desarrolle todo su potencial.
  + Funge el rol de coach y mentor para los miembros del equipo, compartiendo su experiencia y conocimientos ante problemas que el equipo no pueda solucionar.
  + No deja pasar por alto oportunidades de mejora, aunque ya no sea necesario siempre que beneficie al desarrollo del miembro del equipo.
* Da crédito, y acepta responsabilidad
  + No toma los logros como suyos, sino da el crédito a quien lo ejecutó (preferentemente al equipo en vez del individuo) por más que él sea el líder del proyecto.
  + Reconoce sus errores, dando crédito a quienes hayan tenido la razón.
  + Sabe qué si bien puede delegar a tarea, no puede delegar la responsabilidad. Así que ante los errores del equipo sale a dar la cara asumiendo su responsabilidad como líder, sin señalar a quien estuvo directamente involucrado.
* Comparte información y poder
  + Busca empoderar a cada miembro del equipo, descentralizando la toma de decisiones. Los anima a hacer suyo los procesos y apoya en las carencias que puedan tener para que puedan ganar autonomía.
  + Mantiene informado al equipo con información trascendente para su accionar, de las necesidades y reuniones con los interesados y de toda información relevante para el proyecto.
* Oye primero, habla después, en especial en una tormenta de ideas
  + Modera las reuniones y busca la participación de cada uno. No busca imponer su idea, sino escuchar a cada miembro de equipo pues sabe que en el equipo está la mejor solución.
  + Prefiere guardar su punto de vista hasta el final pues puede cohibir a algunos miembros del equipo. No necesita saber que el tenía la respuesta, sino que la solución salió del equipo.
* Prioriza la práctica de estar presente
  + Se involucra en cada conversación, en cada actividad, siempre está para dar apoyo y soporte, buscando que su equipo sienta que él se pone el overol y no un jefe que dirige desde lejos.
  + Refuerza el propósito, los objetivos y los KPIs del proyecto constantemente, hasta que el equipo se involucre y haga suya la visión del proyecto.
* Saborea el significado de los pequeños actos
  + Felicita al equipo por cada logro y/o avance conseguido, se reconoce el esfuerzo de manera genuina y empuja al equipo a ir por más.
  + Esta pendiente de las tareas que cada uno realiza y del valor que cada miembro brinda al proyecto.
  + No espera a que el proyecto finalice para celebrar.
  + Está pendiente del accionar de cada miembro, haciendo sentir a cada miembro que es tomado en cuenta y cada acto cuenta.

1. **Criterios de evaluación**

A continuación, se presentan los criterios de evaluación del entregable correspondiente al Trabajo Aplicativo:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N° | Criterio de Evaluación | Puntaje Máximo | Puntaje Asignado[[1]](#footnote-1) | Retroalimentación  Aspectos destacables o mejorables |
| 1 | Características de un Proyecto para aplicación de un estilo de Liderazgo Centralizado. | 6 | 5 | Muy bien, solo justificar con mayor detalle el tipo de liderazgo seleccionado. Necesidad de un mejor control y visión holística de todo el proyecto con un Líder de Proyecto y Equipo de Gestión de soporte a las labores de gestión |
| 2 | Características de un Proyecto para aplicación de un estilo de Liderazgo Descentralizado | 6 | 5 | Muy bien. Solo mencionar que Scrum es un Marco de Trabajo, no se le considera una metodología. Es un marco de trabajo porque posee un enfoque general, en una metodología, uno detalla el paso a paso de cómo gestionar. |
| 3 | Listado de acciones asociadas a las características del Liderazgo Servicial. | 8 | 8 | Muy bien |
| **Total** | | 20 | 15 |  |

1. La calificación con el puntaje máximo a cada criterio es aplicable solo si este se cumple a nivel superior o muy satisfactorio. De no ser así el docente determinará el puntaje del criterio de acuerdo a su juicio experto. [↑](#footnote-ref-1)