



Diplomatura

PROJECT MANAGEMENT

*Basado en la Guía del PMBOK®
Séptima edición*

DOMINIO EQUIPO





LOGROS DEL CURSO

Capacidad 1: Identifica y analiza los conceptos vinculados a la gestión de equipos, inteligencia emocional y promoción de una cultura de trabajo en equipo.

Capacidad 2: Organiza al equipo de proyecto y conoce modelos de gestión vinculados a la gestión de un equipo de trabajo.

Indicadores de logro

1. Diseña los elementos para promover una Cultura de Equipo de Proyecto.
2. Organiza al Equipo de Proyecto, determina la estructura organizacional y responsabilidades.

GTA 1: Modelo de las 5Ps para el Desarrollo de una Cultura de Equipo

GTA 2: Estructura Organizacional y Responsabilidades del Equipo

Examen final (20 %)

Capacidad 3: Asiste puntualmente a las sesiones programadas para el curso. (10%)



TEMARIO

SESIÓN 1

Tema 1: Gestión de Equipos de Proyecto y Liderazgo

Tema 2: La Inteligencia Emocional

Tema 3: El Modelo de las 5Ps para promover una Cultura de Equipo

SESIÓN 2

Tema 1: La Organización del Equipo de Proyecto

Tema 2: Acta de Constitución del Equipo de Proyecto

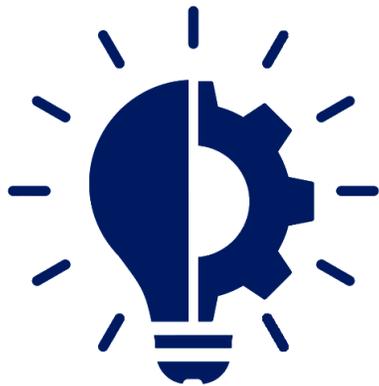
Tema 3: Los Modelos, métodos y los artefactos

Tema 4: Adaptación para el dominio de Equipo

SESIÓN 1

PRODUCTO ESPERADO:

Trabajo Aplicativo 1: Modelo de las 5Ps para el Desarrollo de una Cultura de Equipo



TEMARIO:

- Gestión de Equipos de Proyecto y Liderazgo
- La Inteligencia Emocional
- El Modelo de las 5Ps para promover una Cultura de Equipo

Presentación de Participantes

Hello

Hello



Hello

Hello



Identificando nuestros saberes previos...

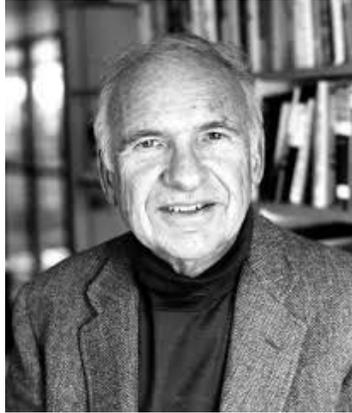
- ¿Cuáles son los retos al gestionar un equipo de proyecto?
- ¿Qué entendemos por Inteligencia Emocional?





¿Qué habilidades debemos de potenciar en nuestros team members para crear un equipo de trabajo?

El Liderazgo Transformacional



James Burns (1918
– 2014)

Liderazgo Transformacional es enganchar/seducir a otros de tal forma que líderes y seguidores se elevan mutuamente a altos niveles de motivación y moralidad en alcanzar una visión positiva.

Se construye, se cultiva.

El Líder es alguien a quien 'legítimamente le importan las personas'

Es una actitud de vida

Requiere un alta dosis de energía interna.

Va de la mano con el 'Bienestar Personal'.



Fuente: Leadership – Burns J. y Notas Personales

El Liderazgo Servicial

- 1. Aborda más “Nosotros”, menos “yo”***
- 2. Invierte en el desarrollo de la gente.***
- 3. Da Crédito, y acepta responsabilidad.***
- 4. Comparte información y poder.***
- 5. Oye primero, habla después, en especial en una tormenta de ideas.***
- 6. Prioriza la práctica de estar presente.***
- 7. Saborea el significado de los pequeños actos.***

Gestión de Equipos Remotos

Falta de supervisión cara a cara

Distracciones en el Hogar



Acceso a la Información



Distanciamient o Social



Soluciones para superar los retos de Gestionar Equipos Remotos



Pilares para el Desarrollo de Capacidades Digitales



Entrenamiento y Aprendizaje Colaborativo



Herramientas Digitales



Cultura Digital

The Project Manager of the Future (PMI. 2018)

La Inteligencia

Es la capacidad de entender algo, de resolver problemas. Habilidad, destreza y experiencia.



Real Academia de la Lengua



Howard Gardner
(1943 -)

Psicólogo, investigador y profesor
Universidad de Harvard.

1983, Formula la Teoría de las Inteligencias Múltiple.
2011, Premio Príncipe de Asturias de CC.SS.

Existen varios tipos de Inteligencia

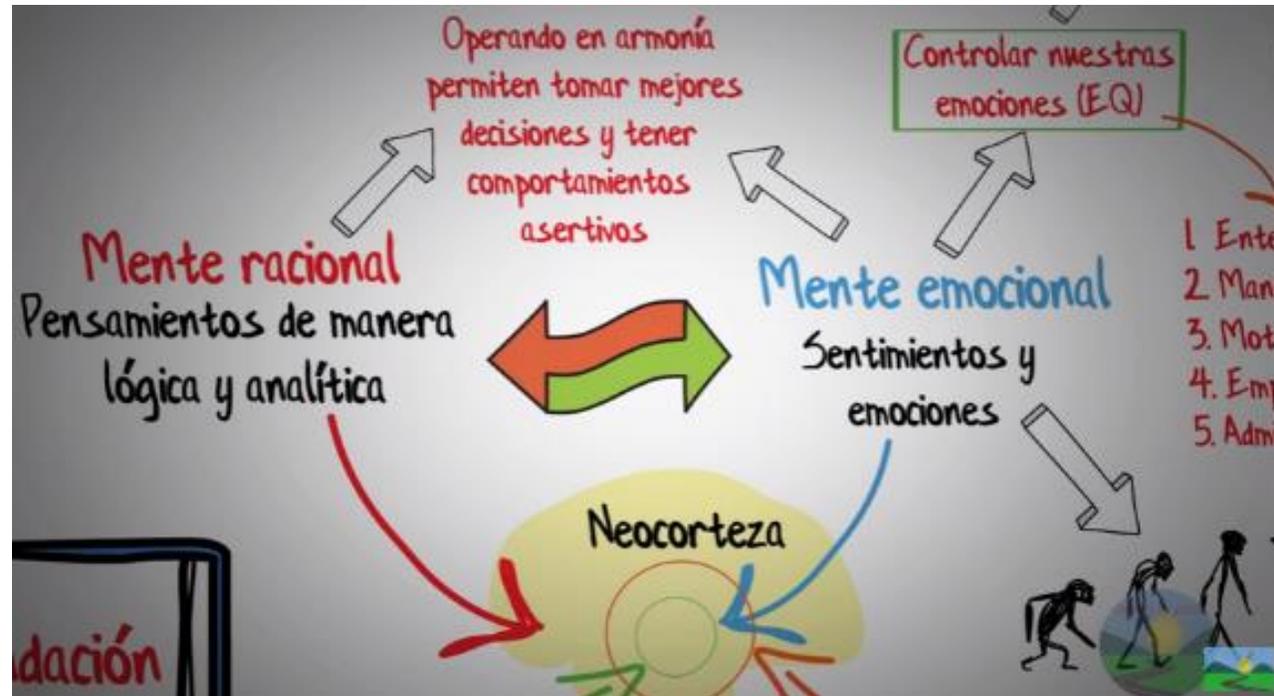


La Inteligencia Emocional

Propuesto por Daniel Goleman (1996), la **Inteligencia Emocional** es la capacidad de conocerse y manejarse así mismo, junto con una toma de conciencia y la capacidad de gestionar la relación con los demás.



Veamos juntos un video complementario sobre la Inteligencia Emocional

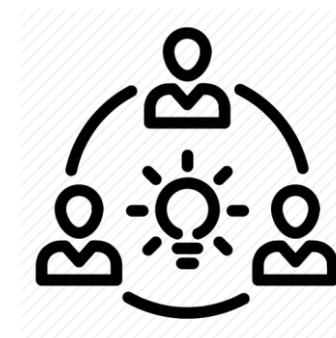


<https://www.youtube.com/watch?v=Vu6xM229q9I>

Vamos a Trabajar Grupalmente

Grupalmente deberán analizar cómo desarrollar cada una de las Habilidades de Autogestión y Relacionamiento:

- Autoconocimiento
- Autorregulación
- Automotivación
- Empatía
- Habilidades Sociales



Tiempo: 25 min

¿Qué es la Cultura Organizacional?

Cultura



Guía de
Comportamiento

Una fuerte Cultura Organizacional puede ser el primer impulsor para alcanzar una verdadera motivación y compromiso

Una fuerte Cultura Organizacional puede generar barreras que impidan promover cambios a nivel Organizacional como Individual



¿Qué es la Cultura Organizacional?

La cultura organizacional es un conjunto de aspectos (valores, creencias, comportamientos, suposiciones, supuestos básicos, etc.) que, dentro de su contexto forman patrones, usos, procedimientos y leyes que son lógico por los miembros de la organización.

La cultura organizacional es como la personalidad de la empresa; un hilo invisible que hace que un grupo sea más que la suma de los individuos.

Todos los elementos de un proyecto desde los procesos hasta el liderazgo, los estilos de gestión, la comunicación, la tolerancia al riesgo y la gestión de solicitudes de proyectos, están influenciados por los aspectos culturales de su empresa.

¿Cómo comprender una Cultura Organizacional?

Diagnóstico Cultural

Revisión de Artefactos y Fact. Ambientales

- Visión
- Misión
- Valores
- Código Ética
- Procesos
- Políticas
- Herramientas
- Fact. Ambientales

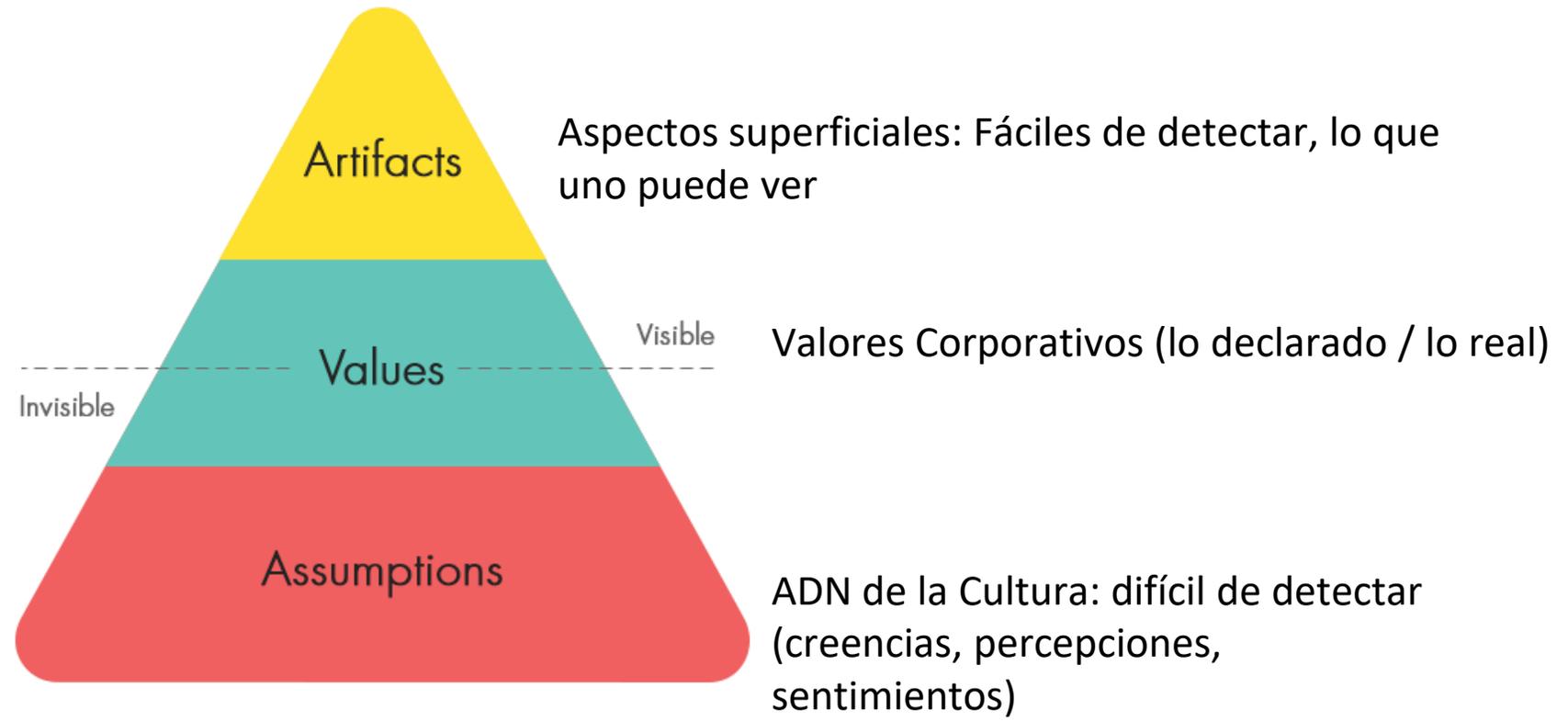
Entrevistas y Talleres



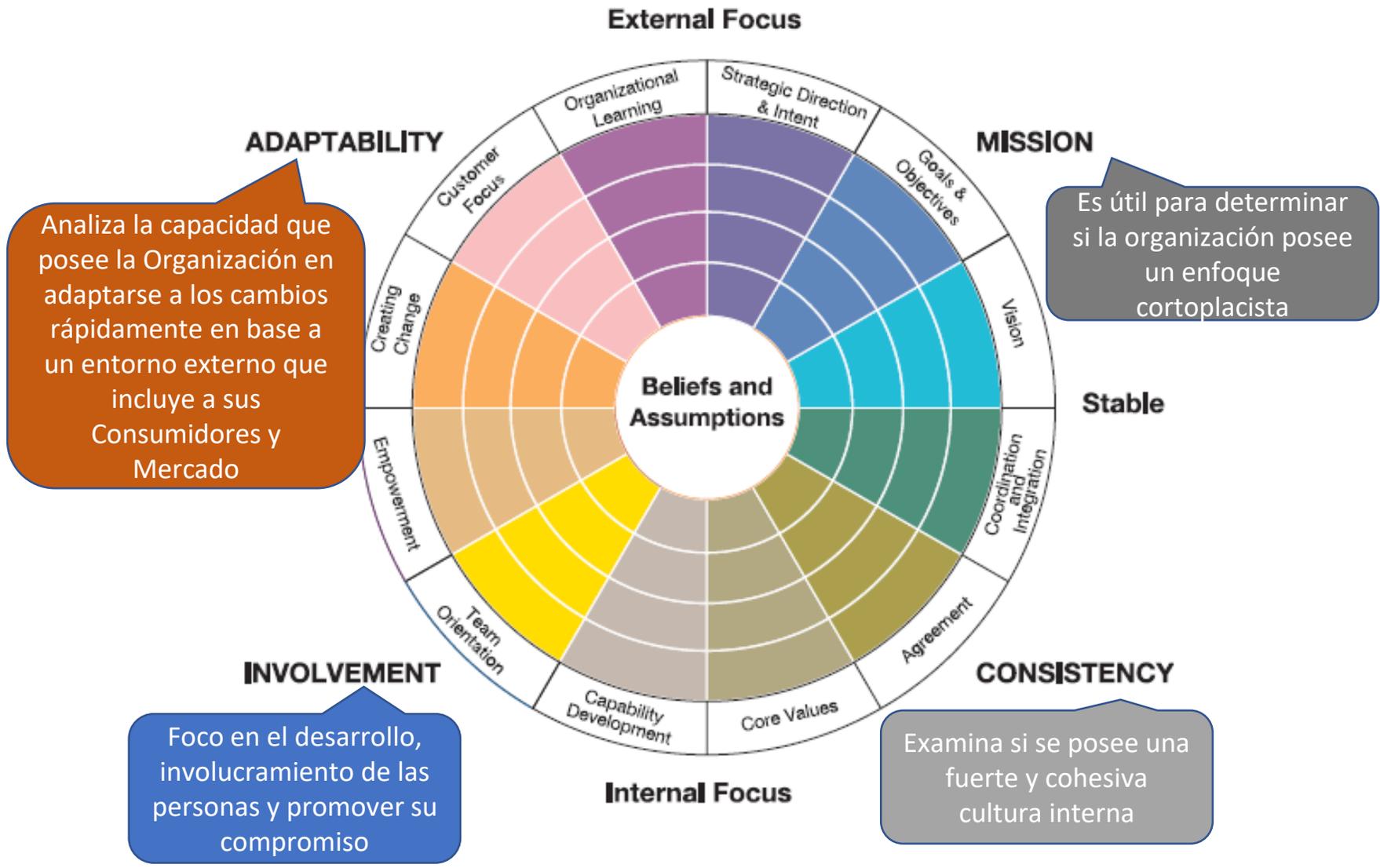
Encuestas



Modelo de Edgar Schein



Modelo de Denison



¿Cómo desarrollar una Cultura Organizacional?

Modelo de las 5 P



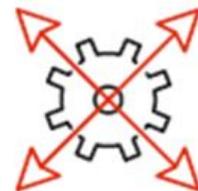
A. Van Marrewijk, K. Smits (2016), Cultural practices of governance in the Panama Canal Expansion Megaproject, International Journal of Project Management, Volume 34, Issue 3, 2016, Pages 533-544,

¿Cómo desarrollar una Cultura Organizacional?



Partners

Tus socios, las partes que te podrán colaborar en el desarrollo del proyecto (Equipo, Sponsor, Áreas de Apoyo, Áreas Cliente)



Possibilities

Sinergias, colaboración a poder desarrollar con tus socios



Patience

Gestionar y superar los conflictos a través de mecanismos de decisión y comunicación oportuna

¿Cómo desarrollar una Cultura Organizacional?



Philosophy

Definir el propósito (el para qué) de este proyecto a través de una declaratoria que conecte con los Partners.



Promote

Activar las acciones de colaboración entre las partes. Establecer un plan con acciones concretas

TRABAJO APLICATIVO N° 1

Modelo de las 5Ps para el Desarrollo de una Cultura de Equipo

INDICACIONES:

En equipos identificar por el proyecto desarrollado:

- (Partners) Listado de grupo de interesados socios para el desarrollo del proyecto (incluye al equipo de proyecto), deberá considerar las principales características de cada grupo de interesados
- (Possibilities) Identificar las sinergias de colaboración a poder trabajar entre los distintos grupos de interesados
- (Patience) Definir el esquema de toma de decisiones del proyecto, aquello que permitirá gestionar posibles conflictos.
- (Philosophy) Definir la declaratoria del propósito del proyecto.
- (Promote) Determinar las acciones de colaboración junto con los interesados participantes y un responsable de su ejecución



TRABAJO APLICATIVO N° 1**Modelo de las 5Ps para el Desarrollo de una Cultura de Equipo**

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PUNTAJE MÁXIMO
1.	Identificación de los grupos de interesados socios (Partners). Mínimo 5	4
2.	Identificación de las sinergias colaborativas. Mínimo 5	4
3.	Definición del Esquema de Toma de Decisiones y resolución de conflictos	4
4.	Definición del Propósito del proyecto	4
5.	Un mínimo de 5 acciones de colaboración	4
PUNTAJE TOTAL		20



CONCLUSIONES

Conclusión 1

Como directores de proyecto debemos de aprender a gestionar nuestra inteligencia emocional (emociones), enseñar a nuestros team members como gestionar sus emociones ante eventos/situaciones adversas del proyecto -y porque no decirlo en la vida personal- es una tarea que debe estar enfocada a crear transformación personal.

Conclusión 2

Se debe propiciar los espacios necesarios para fomentar la “cultura del equipo” la cual debe estar alineada a la “cultura organizacional, solo que con matices personalizados a fin de generar compromiso y sentido de pertenencia entre los team members.



INSTITUTO PARA LA
CALIDAD
PUCP



(511) 626-2260

(511) 626-7600

Campus PUCP (Av. Universitaria 1801, San Miguel)
quality@pucp.edu.pe

www.calidad.pucp.edu.pe