

IV Jornadas de Gestión de Proyectos de Wolf Project

La gestión del cambio disruptivo



Organiza:



Patrocinador principal



Colaboradores



eptisa
Information
Technologies
Monitoring
and
Control
TIIC

Iker Oliva Climent
Eptisa TIIC

eptisa

Together for a better future

Emilio Muñoz, 35-37
28037 Madrid · España
T. +34 91 594 95 00
F. +34 91 446 55 46
E-mail: eptisa@eptisa.com
www.eptisa.com





- **INTRODUCCION**
- REFERENCIA SISTEMAS DE GESTION DE PROYECTOS.
- FACTORES
- CONCLUSIONES



- Eptisa Branches / Delegations
- Ongoing projects





- **REFERENCIA A SISTEMAS DE GESTION DE PROYECTOS.**

- **PMBoK**

- GESTION DE AGENTES INTERESADOS
- GESTION COMUNICACION
- GESTION RRHH
 - COACHING – MOTIVACION PROFESIONAL.
 - TEAM BUILDING

IDENTIFICAR Y
 GESTIONAR AGENTES
 INTERESADOS
 FACTOR DE RIESGO

- **PRINCE2**

- ORGANIZACIÓN – TECNICA 6 PASOS
- FASE DE INICIO – IDENTIFICACION STAKEHOLDERS
- TECNICA DE REVISION DE LA CALIDAD

Murcia entierra el AVE a golpe de protesta vecinal

Una movilización vecinal sin precedentes logra soterrar un tramo de la línea de alta velocidad, pero los recelos subsisten

VIRGINIA VADILLO

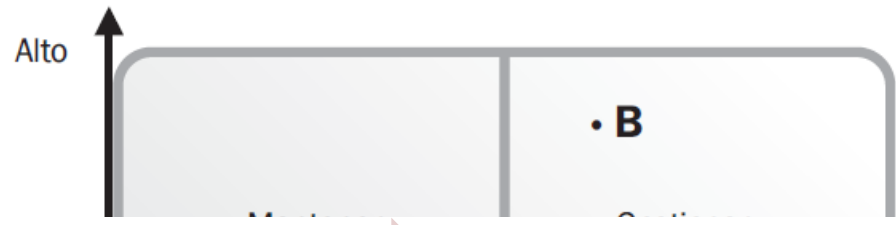
Murcia - 19 NOV 2017 - 11:15 CET



Unas mujeres esperan el pasado viernes para curzar un paso a nivel en plena ciudad de Murcia. Pedro Martínez Rodríguez. EL PAÍS | QUALITY

- PMBOK

- GESTION DE AGENTES INTERESADOS



IDENTIFICAR

ANALIZAR
IMPACTO

EVALUAR

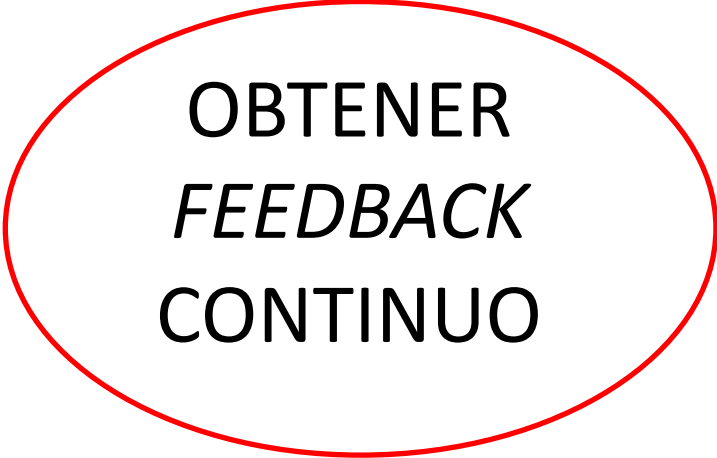
- PRINCE2
 - GESTION AGENTES INTERESADOS

YA SE DEFINE DESDE EL PRINCIPIO LOS PRINCIPALES AGENTES. LIGADO A LOS APARTADOS DE ORGANIZACIÓN. HERRAMIENTA 6 PASOS INTERACCION CON AGENTES:



- PMBOK

- GESTION DE AGENTES INTERESADOS
- GESTION COMUNICACION
- GESTION RRHH
 - COACHING – MOTIVACION PROFESIONAL.
 - TEAM BUILDING



OBTENER
FEEDBACK
CONTINUO

- PRINCE2

GESTION DE LA ESTRATEGIA DE COMUNICACION DEFINE UNA VIA CLARA DE COMUNICACIÓN
PARA EVITAR ERRORES – MALENTENDIDOS – INDEFINICIONES:
REDUCIR RIESGO DEL IMPACTO



– GESTION RRHH

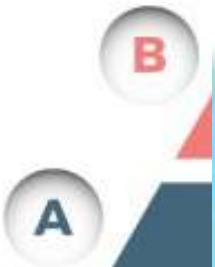
• MOTIVACION - GESTIÓN DE EQUIPOS

- TEORIA MASLOW
- TEORÍA DE LOS FACTORES DE HERZBERG
- TOERÍA X,Y DE McGregor
- TEORÍA Z DE OUCHI
- TEORÍA 3 MOTIVACIONES DE Mc CLELLAND
- TEORÍA ERC DE ARLDEFER

• TEAM BUILDING

- DINAMICAS DE “TEAM BUILDING”

3 Necesidades según Teoría ERC



Teoría X – Y McGregor

Teoría Z de W. Ouchi

TEORIA X

Confianza

- Atención a las relaciones Humanas

TEORIA Y

Relaciones humanas estrechas



DEFINICIÓN CLARA DE REQUISITOS
USUARIOS Y CRITERIOS DE
ACEPTACION



LA DEFINICIÓN CLARA DE TRABAJO A
DESARROLLAR EVITA
MALENTENDIDOS REDUCIENDO EL
RIESGO



• **PRINCE2**

• **HERRAMIENTA PLANIFICACIÓN BASADA EN EL PRODUCTO.**

• **DEFINICIÓN DE ROLES Y RESPONSABILIDADES**

7 temas

7 principios





**“CREO EN VERDAD QUE SI
CUIDAS A TUS EMPLEADOS,
ELLOS CUIDARÁN DE
TU NEGOCIO”**

RICHARD BRANSON



- **FACTORES**
 - **SOCIALES**
 - **CULTURALES**

FACTORES SOCIALES

ECONOMÍA



‘Call centers’ de ida y vuelta


La crisis invierte la tendencia y las empresas repatrián servicios como la atención telefónica



FAMILIA

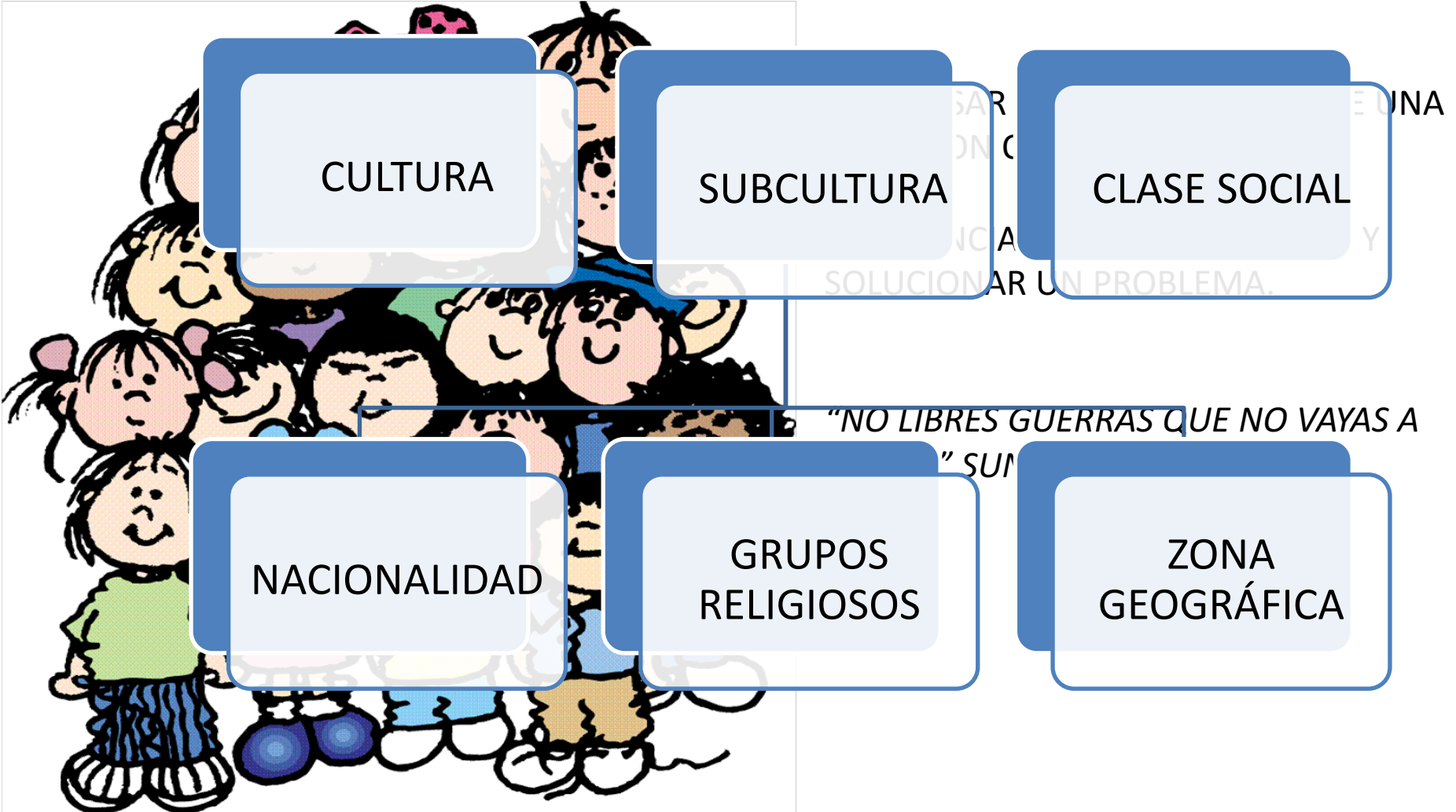
ROLES Y
STATUS

GRUPOS DE
REFERENCIA



Muchas empresas están repatriando los centros de atención telefónica a sus respectivos países. SANTI BURGOS

FACTORES CULTURALES





- INTRODUCCION
- REFERENCIA SISTEMAS DE GESTION DE PROYECTOS.
- FACTORES
- **APROXIMACIÓN A LA SITUACIÓN.**



■ APROXIMACION A LA SITUACIÓN.

1. COMUNICACIÓN – ESCUCHA ACTIVA
2. LECCIONES APRENDIDAS
3. ROLES Y RESPONSABILIDADES BIEN DEFINIDAS
4. ANTROPOCENTRISMO CULTURAL
5. CONCLUSIÓN



ESCUCHA ACTIVA POR CENTRARSE EN EL “COMO”

CONJUNTO DE EXPRESIONES DEL INTERLOCUTOR

- Fomento de comunicación y colaboración

Albert Mehrabian:

• PALABRAS 7% · TONO DE LA VOZ 38%

• LENGUAJE CORPORAL 55%

- Claridad en la misión y en la visión.

Distorsiones Cognitivas - Interferencias Arbitrarias.
(*Xavier Guix*)

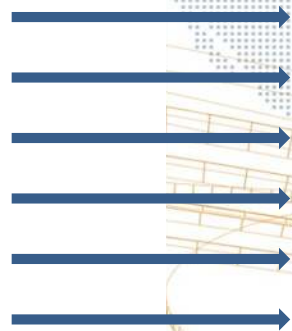
- Establecer una base de igualdad solida

Agravios comparativos - “Team building”



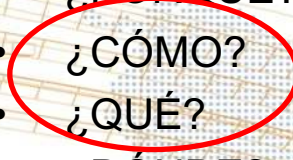
NIVELES LOGICOS

- SISTEMA
- IDENTIDAD
- CREENCIAS
- CAPACIDADES
- CONDUCTAS
- AMBIENTES



QUESTIONES ASOCIADAS.

- ¿PARA QUÉ? ¿QUIÉN MÁS?
- ¿QUIÉN?
- ¿PORQUÉ? VALORES
- ¿CÓMO?
- ¿QUÉ?
- ¿DÓNDE?



ESTRATEGIA “DESC”

- DESCRIBIR
- EXPRESAR
- SUGERIR
- CONSECUENCIAS.



2. LECCIONES APRENDIDAS

– PMBOK

NO SON SOLO INFORMES O PLANTILLAS DE LECCIONES APRENDIDAS, SIEMPRE SE PUEDE ACTUAR DE UNA MANERA MÁS AGIL Y MÁS DIRECTA PARA PODER ALCANZAR LOS OBJETIVOS

– PRINCE2

UNO DE LOS 7 PILARES DE LA METODOLOGÍA.



3. ROLES Y RESPONSABILIDADES DEFINIDAS.

- PRINCE2 .
- PMBOK.

4. ELIMINACION ANTROPOCENTRISMO CULTURAL





5. CONCLUSIÓN:

- DIPLOMACIA
- EMPATIA
- PACIENCIA

"ES IMPORTANTE APRENDER DE LOS ERRORES, PERO SI ESTOS SON DE LOS DEMÁS MEJOR"

Thank you

David Pascual
Dir. División de Tecnologías de la Información



Emilio Muñoz, 35 -37.
28037 Madrid
T - (+34) 915 949 500
M- (+34) 690 95 11 99
E-mail: david.pascual@ti.eptisa.com



www.eptisa.com