

GUIA TALLER 1-2

OBJETIVO:

Los participantes maximizarán el número de proyectos terminados en el tiempo, costo y alcance planeados inicialmente.

Entenderán mejor la dinámica del trabajo en proyectos y los factores críticos de éxito.

Comprenderán la importancia de una buena comunicación y toma de decisión para el éxito de un proyecto.

Aprenderán a distinguir y actuar frente a un riesgo.

Podrán tener un control total en cualquier fase del proyecto (monitoreo).

Proveer a los participantes de una metodología probada, consistente en técnicas y herramientas para la correcta administración de proyectos. Basada en las mejores prácticas propuestas por el Project Management Institute (PMI®) en "A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK®).

Materiales: Cartilla, marcadores, cinta de enmascarar, papel kraft.

Fuente de verificación: Lista de asistencia, registro fotográfico, formatos de programación participativa.

Tiempo: 2 sesiones

ORDEN DEL DIA

PRIMERA SESIÓN

1. Saludo y presentación del taller. (10 min)
2. Presentación de los objetivos y la metodología del taller. (20 min)
3. Ejercicio de integración y presentación entre los participantes – (20 min)
4. Ejercicio de simulación. (120 min)
5. Inquietudes y comentarios compartidos (30 min)
6. Evaluación y Compromisos (15)

SEGUNDA SESIÓN

1. Saludo y presentación del taller. (10 min)
2. Presentación de los objetivos y la metodología del taller. (20 min)
3. Reformulación del ejercicio de simulación. (120 min).
4. Tácticas y tendencias de la Gerencia de Proyectos (60 min).
5. Inquietudes y comentarios compartidos (30 min)
6. Evaluación y Compromisos (15)

PRIMERA SESIÓN

PROCEDIMIENTO:

1. Saludo y Presentación:

Se realiza la presentación de los alcances del taller y de este paso de la fase 3.

2. Presentación de los objetivos y metodología del taller (20')

Se plantea la metodología del taller.

3. Ejercicio de integración:

Se divide al grupo en cuatro subgrupos, cada uno de ellos determinará una técnica de integración muy rápida, que realizará a sus otros compañeros.

4. Ejercicio de simulación:

Se elegirá un proyecto ya terminado o en ejecución (previamente el facilitador deberá haber solicitado que los grupos lleven la información pertinente sobre los proyectos ya terminados o en ejecución, concertar sobre cuál se va a trabajar el ejercicio previamente con la organización).

Con base en el proyecto, cada grupo deberá simular los siguientes pasos, analizar, ordenar y presentar en forma de teatro, cada uno de ellos. También deberán dejar plasmadas las conclusiones para cada paso en carteleras.

El facilitador expondrá los conceptos y herramientas relacionados con cada uno de los pasos, para después explicar el primer paso y dejar que los grupos analicen y definan con respecto al proyecto:

PASO 1 CONFORMACIÓN DEL EQUIPO RESPONSABLE: En algunos casos lo llamamos Comité Directivo del proyecto. Lo importante de este equipo, es que defina con la comunidad los alcances del proyecto. Así todos esperaremos los resultados o avances medibles y alcanzables con el proyecto. Diferenciaremos tres categorías importantes para no confundir los resultados del proyecto.

- Lo que se espera
- Lo que sería positivo
- Lo que sería ideal

PLENARIA – MUESTRA DEL TRABAJO:

Cada grupo con respecto al proyecto muestra sus resultados

PASO 2 PLANIFICAR EL PROYECTO: El equipo responsable planteará la estrategia con base a los objetivos y resultados necesarios del proyecto, establecerá cómo la desarrollará.

Deberá tener en cuenta:

- a. Estrategia (cómo se relaciona el proyecto con el plan estratégico de la organización).
- b. Recursos (qué necesito y con qué cuento)
- c. Análisis financiero (cuánto costará)
- d. Tiempo (de cuánto tiempo se dispone).

PLENARIA – MUESTRA DEL TRABAJO:

Cada grupo con respecto al proyecto muestra sus resultados

PASO 3 ORIENTACIÓN DEL EQUIPO EJECUTOR: Con base en una selección participativa se elegirán las personas de la organización que pueden atender las tareas necesarias para la ejecución del proyecto. Con ellas se definirán las funciones, actividades y la forma de monitoreo que reporte el avance en las tareas al comité directivo del proyecto.

PLENARIA – MUESTRA DEL TRABAJO:

Cada grupo con respecto al proyecto muestra sus resultados

Paso 2. Gerencia propia de proyectos

PASO 4 ESTABLECIMIENTO DE LA CAPACIDAD OPERATIVA Y ADMINISTRATIVA: Los equipos de trabajo definirán los recursos como equipos, infraestructura, personal, etc.; para desarrollar las actividades de manera efectiva

En este paso también se definirán las herramientas a utilizar (ej. software de manejo de proyectos), los canales de comunicación y establecerán la logística necesaria para el éxito del proyecto.

PLENARIA – MUESTRA DEL TRABAJO:

Cada grupo con respecto al proyecto muestra sus resultados

PASO 5 SISTEMA DE EVALUACIÓN Y MONITOREO FUNCIONANDO: Con base en los alcances definidos participativamente y las metas y tiempos establecidos en el proyecto, se formula la estrategia participativa de monitoreo, que vaya verificando, mejorando y atacando los riesgos de una forma preventiva.

Los elementos más importantes a los que el equipo debe prestar atención son:

- a. Cambios en el alcance o definición del proyecto.
- b. Falta de comunicación entre los miembros del equipo, y entre ellos y el resto de la organización.
- c. Desacuerdos entre líderes y comunidad y entidades acompañantes.
- d. Objetivos mal definidos.

PLENARIA – MUESTRA DEL TRABAJO:

Cada grupo con respecto al proyecto muestra sus resultados

5. Inquietudes y comentarios compartidos (30 min).

Con base en los resultados, se analiza con el grupo, el conocimiento o carencia que se tiene sobre las herramientas de la Gerencia Propia de Proyectos.

6. Evaluación y Compromisos (15)

Para la siguiente sesión el grupo deberá leer la cartilla anexa sobre Gerencia Propia de Proyectos y el documento sobre las herramientas de la Gerencia de Proyecto.

Guardar las carteleras elaboradas el día de hoy.

SEGUNDA SESIÓN**PROCEDIMIENTO:****1. Saludo y Presentación:**

Se realiza la presentación de los alcances del taller y de este paso de la fase 3.

2. Presentación de los objetivos y metodología del taller (20')

Se plantea la metodología del taller.

3. Reformulación del ejercicio de simulación:

Con base en el trabajo realizado la sesión anterior, se pedirá que conformen los mismos grupos y con base en la lectura del documento complementario sobre "*Las herramientas de la Gerencia de Proyectos*" reformulen las conclusiones a las que llegaron en la sesión pasada.

Ahora, deberán elegir las herramientas que les podrá ayudar en cada paso, la debe elegir y aplicarla con el proyecto que escogieron. Con esto cada grupo aplicará una herramienta, la conocerá y la podrá explicar a sus otros compañeros. Volvemos a realizar las plenarios a fin de conocer nuevamente los resultados y ver los cambios.

PASO 1 CONFORMACIÓN DEL EQUIPO RESPONSABLE: En algunos casos lo llamamos Comité Directivo del proyecto. Lo importante de este equipo, es que defina con la comunidad los alcances del proyecto. Así todos esperaremos los resultados o avances medibles y alcanzables con el proyecto. Diferenciaremos tres categorías importantes para no confundir los resultados del proyecto.

- Lo que se espera
- Lo que sería positivo
- Lo que sería ideal

PLENARIA – MUESTRA DEL TRABAJO:

Cada grupo con respecto al proyecto muestra sus resultados

PASO 2 PLANIFICAR EL PROYECTO: El equipo responsable planteará la estrategia con base a los objetivos y resultados necesarios del proyecto, establecerá cómo la desarrollará.

Deberá tener en cuenta:

- e. Estrategia (cómo se relaciona el proyecto con el plan estratégico de la organización).
- f. Recursos (qué necesito y con qué cuento)
- g. Análisis financiero (cuánto costará)
- h. Tiempo (de cuánto tiempo se dispone).

PLENARIA – MUESTRA DEL TRABAJO:

Cada grupo con respecto al proyecto muestra sus resultados

PASO 3 ORIENTACIÓN DEL EQUIPO EJECUTOR: Con base en una selección participativa se elegirán las personas de la organización que pueden atender las tareas necesarias para la ejecución del proyecto. Con ellas se definirán las funciones, actividades y la forma de monitoreo que reporte el avance en las tareas al comité directivo del proyecto.

PLENARIA – MUESTRA DEL TRABAJO:

Cada grupo con respecto al proyecto muestra sus resultados

PASO 4 ESTABLECIMIENTO DE LA CAPACIDAD OPERATIVA Y ADMINISTRATIVA: Los equipos de trabajo definirán los recursos como equipos, infraestructura, personal, etc.; para desarrollar las actividades de manera efectiva

En este paso también se definirán las herramientas a utilizar (ej. software de manejo de proyectos), los canales de comunicación y establecerán la logística necesaria para el éxito del proyecto.

PLENARIA – MUESTRA DEL TRABAJO:**Paso 2. Gerencia propia de proyectos**

Cada grupo con respecto al proyecto muestra sus resultados

PASO 5 SISTEMA DE EVALUACIÓN Y MONITOREO FUNCIONANDO: Con base en los alcances definidos participativamente y las metas y tiempos establecidos en el proyecto, se formula la estrategia participativa de monitoreo, que vaya verificando, mejorando y atacando los riesgos de una forma preventiva.

Los elementos más importantes a los que el equipo debe prestar atención son:

- e. Cambios en el alcance o definición del proyecto.
- f. Falta de comunicación entre los miembros del equipo, y entre ellos y el resto de la organización.
- g. Desacuerdos entre líderes y comunidad y entidades acompañantes.
- h. Objetivos mal definidos.

PLENARIA – MUESTRA DEL TRABAJO:

Cada grupo con respecto al proyecto muestra sus resultados

4. Tácticas y tendencias de la Gerencia de Proyectos (60 min).

Con base en las últimas tendencias de la ESI para la Gerencia de Proyectos, hemos realizado una adaptación de buenas ideas para nuestros procesos específicos de Innovación Rural Participativa, así: Plantee en forma de proyecto, las medidas que podría utilizar la organización y entréguelas en la siguiente sesión

Fortalecer los procesos de capacitación para la ampliación de capacidades en los equipos de las organizaciones:

Necesitamos más propuestas que problemas, así que fortalecer a las personas de los equipos en capacitación, genera personas y equipos con posibilidades de crear, argumentar y ver más allá en los momentos de crisis.

Buenas prácticas para la toma de decisiones:

Los equipos de líderes, dirigentes y coordinadores de las organizaciones están en constante presión para no pasarse de los presupuestos y obtener resultados en un menor tiempo. Sin embargo, debemos contar con espacios de análisis y herramientas fáciles para la selección de proyectos. Es decir, poder definir rápidamente qué proyecto tiene un beneficio concreto y cuáles son un desgaste y no va a generar productos beneficiosos para las comunidades.

Combinar los componentes de la Innovación Rural Participativa:

Cada uno de los componentes de la estrategia IRP no son suficientes por sí solos, una acertada mezcla de estos ingredientes logra sazonar el desarrollo rural que quieran y decidan las comunidades rurales.

Creación y/o fortalecimiento de equipos para la gestión y gerencia de proyectos:

Los GPL, en este momento se transforman hacia equipos especializados al servicio de la organización, que con el fortalecimiento de sus capacidades aligeran los procesos, le dan el toque particular cultural, coordinan los proyectos, analizan los negocios y permiten generar procesos de calidad y eficiencia al interior de cada organización. Los proyectos y los negocios deberán definir la línea que separa sus responsabilidades y cómo trabajar juntos.

Análisis de los resultados de los proyectos enfocados hacia el cambio organizacional

Con base en los resultados y en las lecciones aprendidas de los proyectos, se deberá entrar al ciclo de cambio organizacional. Poder percibir (tener información), poder percatarse (conciencia de los problemas), poder tener energía (estimular, presionar), poder actuar (decisión), poder tener contacto (reorganizarse) y poder retirarse para reflexionar (análisis, evaluación y adaptación).

Si los proyectos hacen parte de los procesos de innovación, debemos poder ver los Cambios Sociales.

Adaptación de la comunicación, como respuesta al reto del trabajo no presencial:

Ya no es desconocido, la amplitud y expansión del trabajo en la región, es así, como muchos proyectos son manejados de manera remota. Por ello es necesario, incluir, investigar, desarrollar y conseguir mejores prácticas de comunicación.

Manejo del talento humano:

La conformación de los equipos de trabajo debe estar definida por los alcances y la estrategias de las organizaciones, por ello es necesario crear tácticas para la selección, formación y mantenimiento de

las personas que mejoren el desempeño de la organización. Esto plantea interrogantes interesantes sobre las motivaciones (incentivos distintos en lo generacional, económico, mística, etc.) que tienen las personas para ser parte de una organización, que deberán resolverse para el planteamiento de las tácticas de la estrategia de Innovación Rural Participativa.

5. Inquietudes y comentarios compartidos (30 min).

Conclusiones sobre la inclusión de herramientas y tácticas para la Gerencia Propia de Proyectos en su organización.

6. Evaluación y Compromisos (15)

Entregar el perfil de proyecto, sobre los cambios y tácticas que realizará en su organización.