



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



Gestión de Proyectos



RECURSOS HUMANOS

Semana 20

BLOQUE I

- **BASES DE LA ADMINISTRACIÓN DE UN PROYECTO**
 - *Definición de objetivos con el método SMART.*
 - *Definición de indicadores sociales para justificar un proyecto.*
 - *Evaluación de la relevancia social de un proyecto.*
 - *Evaluación de recursos y gastos del proyecto.*
 - *Asignación de roles y responsabilidades.*



Bases de la administración de proyectos



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



EL NÚCLEO DEL PROYECTO



Planeación



Objetivos



Cronograma





Cualquier iniciativa o proyecto que no tiene una dirección clara tiende a fracasar.

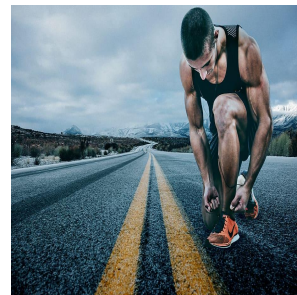
De ahí la importancia de empezar por sus objetivos.





Aunque planificar objetivos y estrategias para alcanzarlos no nos vuelve infalibles, reduce nuestro índice de fracaso.

Olano, 2016



Es una herramienta para planificar proyectos que auxilia al administrador de diferentes maneras:

- Volverlos alcanzables.
- Clarificarlos con objetividad.

- Reducir el margen de error.
- Organizar acciones.

EL MÉTODO SMART

- Desarrollado por George T. Doran en 1981.
- Permite diseñar los objetivos de cualquier proyecto.
- Facilitando su cumplimiento en lo real.



¿DE DÓNDE VIENE EL MÉTODO SMART?



PLANEANDO OBJETIVOS DESDE EL MÉTODO SMART



Specific (*específicos*)

Measurable (*medibles*)

Achievable (*alcanzables*)

Relevant (*relevantes*)

Time-bounded (*ligados al tiempo*)

Esta foto de Autor desconocido está bajo

licencia CC BY

En Línea

#DesarrollaTuNivelTop

El contenido de esta presentación es exclusivamente para fines educativos e informativos, y queda prohibido cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación.

UN OBJETIVO ESPECÍFICO



- No da lugar a interpretaciones
- Es observable mediante la experiencia y los sentidos.

UN OBJETIVO MEDIBLE



- Se puede contabilizar a través de pasos o “pequeñas acciones”
- Refleja el grado en que se cumplió.

UN OBJETIVO ALCANZABLE

- Es posible conseguirlo con recursos actuales: *Humanos, materiales, digitales y de conocimientos.*
- ¿Con qué contamos? ¿Es seguro?



UN OBJETIVO RELEVANTE

- Genera beneficios de magnitud considerable para quienes lo alcanzan.
- Es redituable tratar de alcanzarlo.



UN OBJETIVO TIENE UN LÍMITE TEMPORAL



- Cuando planteamos claramente fechas en las cuales vamos a lograrlo.
- Esos periodos sirven para calcular avances y cambiar de dirección



LA RELEVANCIA SOCIAL

- Es un indicador que describe la escala en que un proyecto puede impactar al aplicarse



PREGÚNTATE...

- ¿El proyecto ayudará a que el equipo participe en la comunidad?
¿Cómo?



- ¿Qué impacto tiene en resto de la sociedad que circunda a la empresa?

¿CÓMO DIAGNOSTICAMOS LA RELEVANCIA SOCIAL DE UN PROYECTO?

- Indicadores estadísticos nacionales o locales.
- Indicadores internos documentados por la empresa

¿A QUÉ FUENTES DE INFORMACIÓN RECURRIR?



- Documentos oficiales de la empresa

- Censos oficiales y estadísticas.



LOS RECURSOS DE LA EMPRESA

- Son todas las cosas de las que puede disponer un equipo de trabajo para alcanzar sus objetivos conjuntos.
- Pueden ser humanos, materiales, digitales o de conocimientos.

Gómez, Balkin & Cardi, 2016







En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



CONCLUIMOS LA PRIMER PARTE DE NUESTRA SESIÓN



Recursos Humanos

Semana 20

BLOQUE II

- **MANTENIMIENTO Y DIRECCIÓN DE UN PROYECTO**
 - *Principios de dirección.*
 - *Resolución de contingencias y conflictos.*
 - *Estrategias estructurales para la dirección de un proyecto.*
 - *Evaluación de la viabilidad del proyecto.*



Mantenimiento y dirección de proyectos



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop

¿QUÉ ES DIRIGIR?



- Tomar decisiones para mantener el margen de éxito.

(González, Salazar, Ortiz & Verdugo, 2019).

¿QUÉ ES DIRIGIR?



- Reconfigurar el plan en función de la experiencia.

(González, Salazar, Ortiz & Verdugo, 2019).

¿QUÉ ES DIRIGIR?



- Focalizar y motivar los esfuerzos del equipo de trabajo durante el proyecto

González, Salazar, Ortiz & Verdugo, 2019

MODELOS DE DIRECCIÓN



CENTRALIZADO



DESCENTRALIZADO

DIRECCIÓN CENTRALIZADA



- El equipo le rinde cuentas a una sola autoridad.
- La manera en que se decide actuar, cambiar de ruta o afrontar circunstancias la decide esa autoridad.

DIRECCIÓN DESCENTRALIZADA



- El equipo le rinde cuentas a una o varias autoridades.
- Se le otorga un grado más amplio de independencia a algunos miembros para tomar decisiones gerenciales.



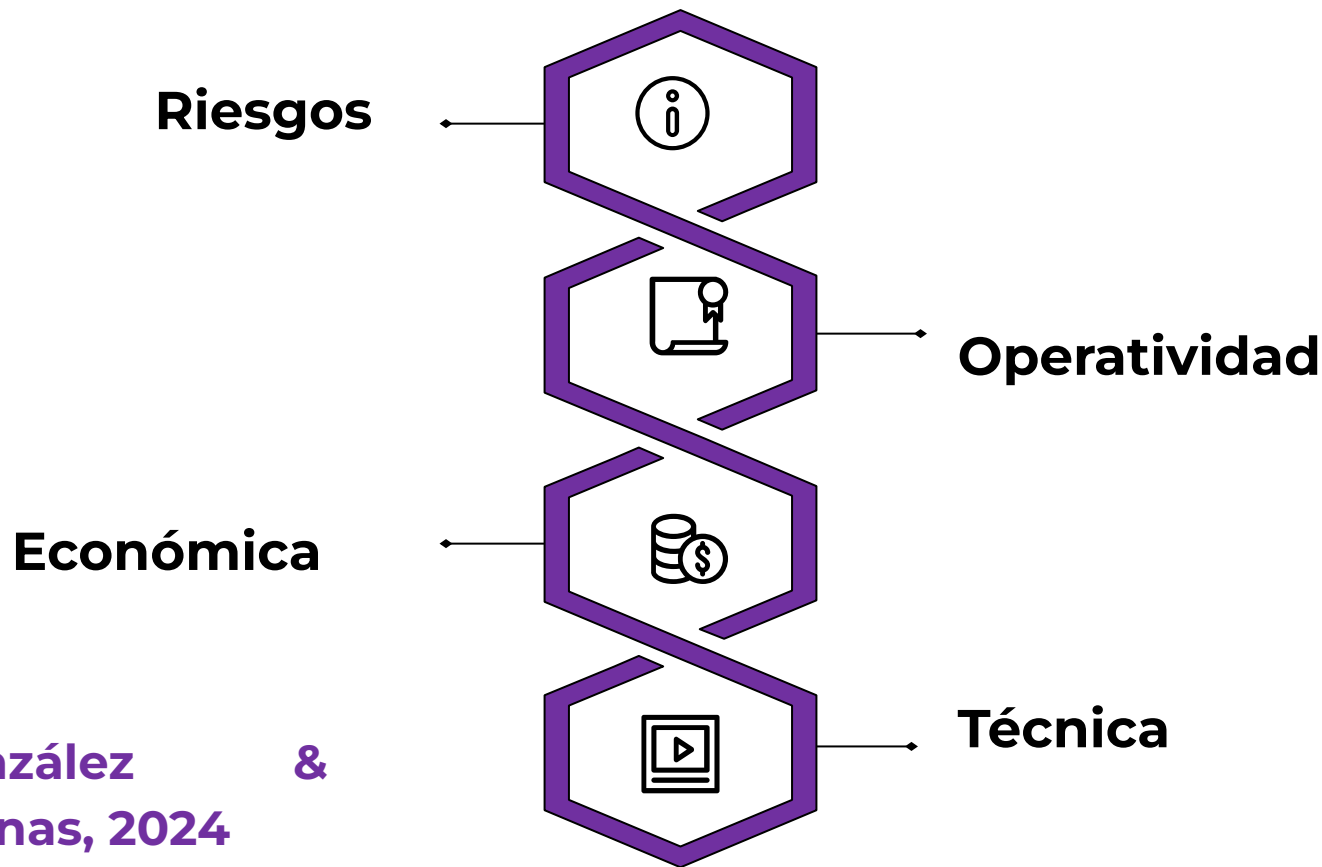
- Ambos modelos pueden ser de suma utilidad para el desarrollo empresarial.
- La diferencia es el grado de responsabilidad que se deposita en el equipo de trabajo.



DIRECCIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS

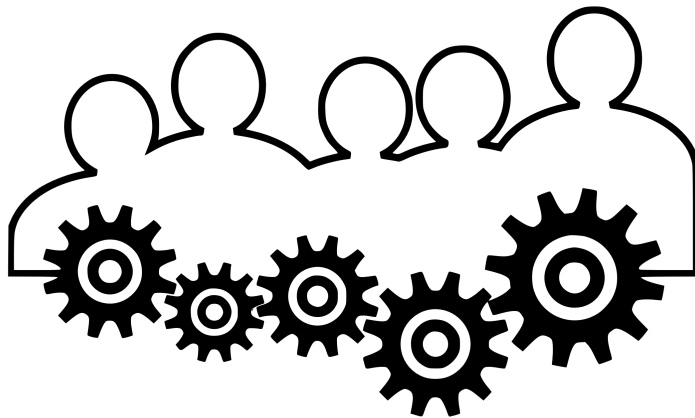
- Cuando un proyecto es factible para realizarse, demuestra un margen de ganancia, coste y riesgo equilibrados.





**González &
Arenas, 2024**

UN PROYECTO **FACTIBLE OPERATIVAMENTE**



- Se puede llevar a cabo con los conocimientos y habilidades que el equipo de trabajo tiene actualmente.
- El equipo es suficientemente numeroso.

UN PROYECTO **FACTIBLE ECONÓMICAMENTE**

- Requiere gastos medidos.
- El equipo puede pagar lo que cuesta realizarlo, observando ganancias en tiempos significativos.



UN PROYECTO **FACTIBLE TÉCNICAMENTE**

- Se puede realizar utilizando los espacios, materias primas y herramientas existentes.
- Implica necesidades de expandirse o adquirir productos medidos.



UN PROYECTO **FACTIBLE Y SEGURO**

- Implica cambios, inversiones o evolución de no ponen en peligro significativamente al equipo y los objetivos que tiene



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aliaga P., & Wilfredo E. (2017). Evaluación de madurez de gestión de proyectos en base a la metodología OPM3 del PMI para empresa del sector hidroeléctrico. Tesis de Grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://core.ac.uk/reader/323343390>
- Canossa H. (2022). Gestión de proyectos como estrategia para la evaluación de desempeño del talento humano en las empresas. Ciencias administrativas, (19), 4-4.
- Gómez L., Balkin D., Cardy R. (2008). Gestión de recursos humanos. Pearson education.
- González J., Salazar F., Ortiz R. & Verdugo D. (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. Telos, 21(1), 242-267. <https://www.redalyc.org/journal/993/99357718032/99357718032.pdf>
- González Y. & Arenas A. (2024). Habilidades Directivas en la Gestión de Proyectos. Revista Ciencia & Sociedad, 4(1), 27-37. <https://cienciaysociedaduatf.com/index.php/ciesocieuatf/article/view/110/78>
- Corjón F. & Ramón L. (2021). Mediación para la reducción de los conflictos interpersonales en el contexto organizacional. Justicia, 26(39), 1-24. <https://doi.org/10.17081/just.26.39.4690>
- Kerzner, H. (2017). Project Management: A Systems Approach to Planning, Scheduling, and Controlling (12th ed.). Wiley.
- Lira L., Bernedo J., Ligan, A. & de León E. (2023). Toma de decisiones estratégicas en empresas: Innovación y competitividad. Revista Venezolana de Gerencia: RVG, 28(9), 628-641. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9142765>
- Mintzberg H. (1993). Structure in Fives: Designing Effective Organizations. Prentice Hall.
- Olano J. (2016). Creación de una herramienta de gestión de proyectos y RRHH (Master's tesis). Universidad Autónoma de Madrid.
- Robbins S. & Judge T. (2019). Comportamiento Organizacional (15ª ed.). Pearson Education.
- Steffens G. & Cadiat A. (2016). Los criterios SMART: El método para fijar objetivos con éxito. 50Minutos.
- Schwalbe, K. (2018). Information Technology Project management (9th ed.). Cengage Learning.
- Valbuena M., Morillo R., Montiel M. & Hernández, J. (2012). Gerencia estratégica y los conflictos organizacionales. Multiciencias, 12, 270-276. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90431109044.pdf>

SEMANA 20 COMPLETADA

¡Felicidades!

Éxito en tu evaluación



©Top Learning Online, S.C., 2025.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción, difusión o uso sin autorización escrita.



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop