

TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

Título del trabajo

Impulsando el éxito de los proyectos tecnológicos:
Plan de mejora en gestión de proyectos y habilidades gerenciales

Corporación Universitaria Remington.
Nombre de la facultad: Facultad de Ingenierías.
Nombre del programa académico: Ingeniería de Sistemas

Nombres de los estudiantes autores del trabajo de grado:
Santiago Altamiranda Fernández
Faber Danilo Córdoba Córdoba
William David Vargas Niño

Tutora: Johana Sepúlveda Jiménez
Seminario: Gestión de proyectos y habilidades gerenciales
2026

Tabla de Contenidos

Resumen.....	3
Marco conceptual.....	5
Marco contextual	9
Desarrollo e implementación del aprendizaje.....	14
Lista de actividades.....	17
Reglas de funcionamiento	18
Proceso de aplicación.....	19
Fallas identificadas durante la aplicación	22
Mejoras observadas.....	23
Relación con las habilidades gerenciales	25
Conclusiones	29

Resumen

La necesidad humana de encontrar mecanismos y sistemas de solución ante ciertos desafíos es lo que ha llevado a desarrollar diferentes formas de organización, planificación y control, sobre todo cuando se trata de alcanzar objetivos. En el caso simulado presentado en este trabajo de la empresa InnovaSoft Solutions S.A.S. la cual pertenece al sector tecnológico y se dedicada al desarrollo de software, se identificaron oportunidades de mejora en temas como la organización, la comunicación, las responsabilidades asignadas, y aún más, los cambios y seguimientos.

Nuestra idea principal fue diseñar un plan de mejora donde al fusionar la gestión de proyectos con las habilidades gerenciales y el uso de herramientas de organización, seguimiento y control, logrará fortalecer temas tan importantes en su día a día como el liderazgo, la comunicación, la delegación, la toma de decisiones y el trabajo en equipo, lo que va a contribuir a que aquellos conflictos que pudiesen estar pasando en el momento o en el futuro puedan ser contenidos y abordados de una forma pertinente.

Kanban fue nuestra elección de herramienta para poder implementar en nuestro caso simulado, debido a a su sistema para visualizar con más claridad el flujo de trabajo, como por ejemplo las actividades a realizar según su estado, por consiguiente, la identificación de bloqueos y prioridades se hizo más fácil e intuitivo, además, se establecieron indicadores para hacer una comparación entre la situación inicial con los resultados esperados. Como resultado de estas acciones sistemáticas se proyectó una mejora en el cumplimiento del cronograma y la gestión de riesgos, asimismo, se

disminuyeron los bloqueos y los reprocesos. Pero el verdadero aprendizaje es que las herramientas por sí solas no es una garantía de mejora, ya que su verdadera esencia de efectividad radica en la manera que un equipo se organiza, dialogan y lideran durante el desarrollo del proyecto.

Palabras clave: Gestión de proyectos, habilidades gerenciales, liderazgo, coordinación, trabajo en equipo

Marco conceptual

Existen varias formas para que un proyecto pueda desarrollarse correctamente, no solamente se necesita ejecutar las actividades, sino también organizar y controlar diferentes aspectos, en ese sentido dentro de la gestión de proyectos encontramos un conjunto de conocimientos, herramientas y procesos que nos permiten coordinar elementos tan importantes para la consecución de los objetivos propuestos como el tiempo, el alcance, los costos, los recursos, los riesgos, la calidad y en efecto las expectativas de todos los interesados. En el campo de TI los proyectos toman cierta complejidad, y es por esto que cada uno de los elementos nombrados anteriormente adquieren una alta importancia, y esto tiene que ver también por el involucramiento de otras áreas o equipos interdisciplinarios que interactúan en las actividades y forman cierta dependencia entre procesos, además, los cambios en dichos procesos desde sus requerimientos hasta los cambios solicitados por los clientes pueden llegar a ser desafíos que en su mayoría lograrán superarse con una clara y transparente gestión de proyectos, que es el tema central de este documento. Ochoa Pacheco et al. (2023), mediante una revisión sistemática de la literatura, establecieron que el éxito de los proyectos está relacionado no solamente con las competencias técnicas de los directores de proyectos, sino también con competencias personales y sociales, entre las que se destacan el liderazgo, la comunicación y la inteligencia emocional, lo que nos permite evidenciar que una buena gestión de proyectos además de todo lo mencionado anteriormente, también

requiere ciertas capacidades de las personas encargadas para dirigir y coordinar los diferentes y tan variados procesos.

Cuando hablamos de habilidades gerenciales inmediatamente deberíamos relacionarlo con aquellas capacidades que una persona que normalmente es el líder del proyecto debería haber desarrollado a través del tiempo con sus experiencias laborales y personales, ya que para poder lograr objetivos y sobre todo tener la capacidad de orientar y dirigir esfuerzos de una manera motivante puede llegar a ser una coalición de talentos cruciales para llevar a cabo desde su inicio hasta el fin un proyecto en particular. Sin embargo, parte de las responsabilidades de un líder de proyectos también es la de delegar y asignar tareas, optimizar recursos y estar en constante diálogo con otros líderes para poder sincronizar las perspectivas en cada una de las partes. En relación con lo anterior, Müller y Turner (2010) encontraron que los gestores de proyectos exitosos poseen competencias intelectuales, gerenciales y emocionales, y que la importancia de estas competencias puede variar dependiendo del tipo de proyecto y de sus características, lo que permite comprender mejor que las habilidades gerenciales del líder deben adaptarse a las tantas y diferentes situaciones que puedan presentarse durante el desarrollo de un proyecto.

La comunicación es uno de los aspectos más importantes dentro de las habilidades de un líder ya que si la información no circula correctamente y de manera clara podrían aparecer obstáculos que muy probablemente afectarán el curso normal de un proyecto, por el contrario si la comunicación es buena, y está ligado con instrucciones claras y un

seguimiento constante se podrán tomar decisiones rápidamente y en últimas habrá menos errores y conflictos que puedan llegar a afectar la consecución de los objetivos a corto, mediano y largo plazo. Tanto en la teoría como en la práctica podemos evidenciar que la comunicación también se relaciona con lo planteado por Maqbool et al. (2017), quienes encontraron que las competencias de los directores de proyectos, combinadas con la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional, pueden influir positivamente en los resultados y en el éxito de los proyectos.

El trabajo en equipo y los conflictos son dos conceptos que están relacionados, por una parte el trabajo en equipo permite que personas diferentes, quizá con roles diferentes y seguro con perspectivas diferentes puedan trabajar sobre un mismo objetivo, es decir, que unan esfuerzos equiparables para conseguir un resultado, donde cada uno puede tener responsabilidades diferentes y aun así pensar como un igual, lo único que se necesita para poder abordar esta relación de la manera más efectiva es por medio de la coordinación y la cooperación. Por otra parte, los conflictos pueden aparecer si no hay una objetiva y clara distribución de tareas, además algunos aspectos como el cambio de requerimientos, decisiones técnicas e incluso fechas de entregas e interpretación del alcance del proyecto puede afectar el ambiente, la productividad y los resultados. Y aunque todos quisiéramos que en todo momento fluya positivamente el flujo de trabajo en ocasiones los conflictos pueden llegar a ser de gran ayuda y aprendizaje por que un desacuerdo puede ayudar a encontrar una mejor solución si se discute de manera adecuada. En este sentido, Đajić et al. (2024) plantean que los directores de proyectos

necesitan desarrollar diferentes habilidades relacionadas con aspectos técnicos, gerenciales, comunicativos, de liderazgo y con las competencias tecnológicas y metodológicas.

A partir de los conceptos revisados, este trabajo propone una opción de mejora para una organización tecnológica simulada en la cual, podremos observar como el combinar aspectos, nociones y conceptos relacionados con la gestión de proyectos y el fortalecimiento de las habilidades gerenciales nos puede llevar a una mejor coordinación y funcionamiento de un equipo o de varios, aumentando la probabilidad de mejores resultados, esta relación es respaldada por Rehan et al. (2024), quienes identifican factores relacionados con la comunicación efectiva, la gestión de relaciones, el liderazgo mediante el ejemplo, la autogestión y la sensibilidad interpersonal como elementos que pueden contribuir al éxito de los proyectos.

Marco contextual

En el presente documento abordaremos una organización simulada que nos servirá de apoyo para poder emular como las habilidades gerenciales pueden contribuir a los resultados de los proyectos. La empresa se llama InnovaSoft Solutions S.A.S. la cual es una empresa que pertenece a la actividad tecnológica y en su mayoría de servicios se dedica a desarrollar soluciones de software a clientes que pertenecen a los grandes y medianos conglomerados empresariales del país. Aquí vamos a evaluar diferentes roles dentro del equipo de trabajo como la dirección del proyecto, análisis de requerimientos, desarrollo, diseño UI, calidad y representación del cliente.

Actualmente la empresa simulada consta de actividades que están directamente relacionadas con el desarrollo de una aplicación móvil, que será una solución dirigida a medianas y grandes superficies comerciales y la cual está diseñada para buscar mejoras en el manejo de inventarios, clientes y pedidos. Uno de los aspectos más interesantes es que vamos a poder evidenciar la participación de diferentes áreas con las cuales tendrá que haber comunicación y con ello una mayor definición de cada una de las etapas como por ejemplo, la etapa de requerimientos, planeación, diseño, programación, pruebas, validación e implementación por eso recalcamos la participación de diferentes áreas ya que se hace necesario coordinar adecuadamente el proyecto.

Para poder iniciar nuestro recorrido en el proyecto debemos contestar a ciertos interrogantes, pero la más importante para poder desglosar de una manera lógica es ¿Qué está funcionando mal?, es decir, si el tema está en los retrasos o quizá en que no se cuenta

con claridad en la asignación de responsabilidades o aún más si es que no hay un seguimiento constante y fidedigno en las tareas que se deben desarrollar, lo anterior está más relacionado con la organización, pero si fuera por ejemplo, a nivel de comunicación podríamos evaluar que tan sincronizado están el líder y el equipo, si de pronto hay problemas entre ellos, o simplemente los compromisos no se controlan adecuadamente, y finalmente si es que a nivel de gestión del proyecto revisaremos si existen cambios frecuentes en los requisitos o si no se gestionan los riesgos con suficiencia.

Dentro de nuestro diagnóstico inicial simulado podemos observar la siguiente tabla para poder identificar cuáles van a ser nuestras acciones primordiales y cuáles van a destacarse por su importancia y otras por su urgencia.

Tabla 1.

Indicadores

Indicador	Situación inicial
Actividades cumplidas a tiempo	65%
Entregables que requieren reproceso	40%
Riesgos con respuesta definida	30%
Cumplimiento de reuniones	50%

Nota. Elaboración propia a partir del caso simulado de InnovaSoft Solutions S.A.S.

En el presente diagnóstico se estima que únicamente el 65% de las actividades se cumple dentro del tiempo previsto, mientras que aproximadamente el 40% de los entregables requiere ajustes o reprocesos debido a la falta de claridad en los

requerimientos. Así mismo, se proyecta que solo el 30% de los riesgos identificados cuenta con una respuesta definida y que el cumplimiento de las reuniones de seguimiento alcanza el 50%. Estas cifras no son reales, pero son datos académicos elaborados para poder evaluar la situación inicial del caso y esto nos permite establecer una comparación clara con los resultados esperados después de aplicar el plan de mejora.

Algunas consecuencias que logramos identificar en esta clase de evaluación de la simulación propuesta son de índole personal y de proyecto, por ejemplo, lo que podría ocurrir si no se corrige este patrón de comportamiento a nivel de proyecto serían retratos, sobrecostos, uso inadecuado de recursos, duplicación de tareas, disminución de la calidad e incumplimientos con el cliente y a nivel personal podría haber menor motivación, dificultades para tomar decisiones y problemas de coordinación, lo que en consecuencia desencadena problemas de gestión y ellos a su vez terminan afectando tanto el proyecto como al equipo.

Para responder a las dificultades identificadas se propone realizar un recorrido por cuatro etapas o fases las cuales son diagnóstico, planificación, implementación simulada y evaluación. En la fase de diagnóstico vamos a definir cómo entendemos el problema y al ser una situación inicial será importante esclarecer algunos elementos, el primero de ellos es el cumplimiento de las actividades es decir cuál es la estrategia y las formas en las que se manejan estas primeras instrucciones o responsabilidades, enseguida revisaremos las formas y estilos de comunicación para poder sumergirnos en el día a día del líder y el equipo, esto nos será de gran ayuda para poder identificar los riesgos y sus

impactos, y el manejo de compromisos. Esta fase permitirá establecer una línea base con los datos simulados del caso que como vimos en las cifras se ve así 65% situación inicial y 90% resultado esperado.

En nuestra segunda fase la cual es la de planificación, vamos a evaluar las acciones que nos servirán para mejorar esos indicadores, allí nos enfocaremos en las personas responsables, los tiempos de ejecución y los criterios de seguimiento, también se definirán reglas para el trabajo en equipo y la manera en que se hará seguimiento a los avances. En nuestra tercera fase de implementación se realizará de manera simulada en el contexto de InnovaSoft Solutions S.A.S., con el objetivo de observar cómo las acciones propuestas pueden ayudar a mejorar el flujo de trabajo, disminuir los bloqueos y facilitar la comunicación y coordinación entre los diferentes integrantes del equipo independientemente de los roles que tengan cada uno.

Dentro de nuestra propuesta planteamos usar Kanban como una herramienta que nos permita tener una mayor claridad sobre las actividades que se están desarrollando y el estado en el que se encuentra cada una esto con el fin de ser consecuentes con el orden que se requiere para cada caso. El tablero en el que se especificarán las tareas podrá pasar por diferentes estados como Backlog, Por hacer, En análisis, En desarrollo, En pruebas, Bloqueado y Terminado. Cada una de estas actividades tendrá información relacionada con el responsable, la prioridad, la fecha límite y algunas observaciones que permitan tener un mejor contexto sobre su avance ya que a veces son tantas tareas que debemos ser muy específicos. Además, se establecerá un límite de actividades en progreso con el fin

de evitar que el equipo concentre sus esfuerzos en demasiadas tareas al mismo tiempo eso hará que se optimice el recurso del tiempo y las personas. Nuestro objetivo será resaltar la importancia de visualizar las actividades y controlar el trabajo de cada responsable y darles una especie de etiqueta formal a lo que se encuentra en progreso para favorecer un mejor flujo de trabajo.

Finalmente, evaluaremos la propuesta mediante indicadores simulados que se relacionan directamente con el cumplimiento del cronograma, la cantidad de actividades terminadas, el número de tareas bloqueadas, la definición de responsabilidades, la gestión de riesgos y la reducción en los reprocesos. En consecuencia, se espera que el cumplimiento del cronograma aumente del 65% al 90%, que los riesgos con respuesta definida pasen del 30% al 85% y que los reprocesos disminuyan del 40% al 20%.

Desarrollo e implementación del aprendizaje

Kanban es una herramienta visual que permite representar el flujo de trabajo mediante columnas que muestran el estado de cada actividad. En proyectos de software, esta metodología resulta útil porque ayuda a identificar qué tareas están pendientes, cuáles están en ejecución, cuáles presentan bloqueos y cuáles ya fueron terminadas. Además, permite limitar el trabajo en progreso, conocido como WIP, con el fin de evitar que el equipo asuma demasiadas actividades al mismo tiempo.

Diversos estudios sobre Kanban en equipos de desarrollo de software coinciden en que la visualización del trabajo favorece la comunicación, mejora la coordinación y permite entregar resultados de manera más consistente. También se ha observado que reducir el trabajo en progreso puede ayudar a disminuir el tiempo de ejecución de las tareas. Sin embargo, este límite debe ajustarse a la capacidad real del equipo y a las características del proyecto.

Para el caso de InnovaSoft Solutions S.A.S., el tablero se dividió en las siguientes columnas:

- **Backlog:** actividades identificadas que todavía no han sido priorizadas.
- **Por hacer:** actividades priorizadas y listas para iniciar.
- **En análisis:** tareas relacionadas con la revisión de requerimientos y la definición de la solución.
- **En desarrollo:** actividades que están siendo ejecutadas por el equipo técnico.
- **En pruebas:** funcionalidades terminadas que deben ser verificadas.

- **Bloqueado:** tareas que no pueden continuar debido a un problema o dependencia.
- **Terminado:** actividades finalizadas, revisadas y aprobadas.

Tabla 2.

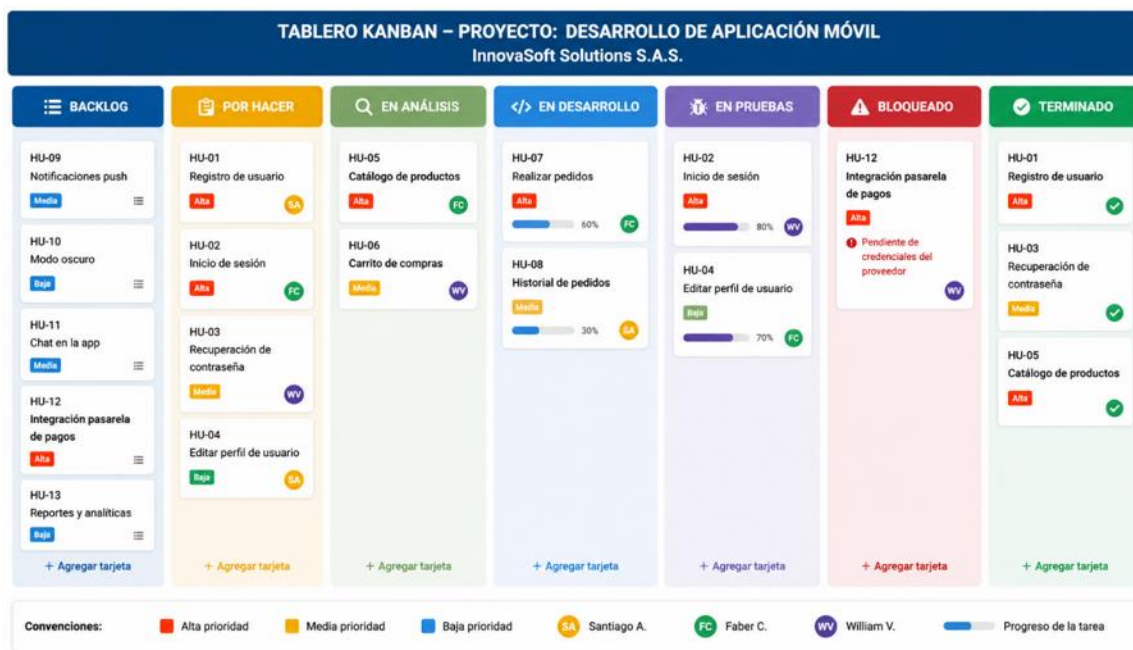
Diseño del tablero Kanban inicial del proyecto

Backlog	Por hacer	En análisis	En desarrollo	En pruebas	Bloqueado	Terminado
Integración con reportes	Diseñar pantalla de inicio	Definir reglas de inventario	Crear módulo de pedidos	Probar registro de usuarios	Validar acceso a base de datos	Reunión inicial
Notificaciones	Diseñar pantalla de clientes	Revisar requerimientos del cliente	Programar registro de clientes	Probar creación de pedidos	—	Documento de alcance
Módulo de pagos	Elaborar matriz de riesgos	—	Crear consulta de inventario	—	—	Requerimientos iniciales

Nota. Elaboración propia a partir del caso simulado de InnovaSoft Solutions S.A.S.

Ilustración 1.

Tablero Kanban inicial para el seguimiento del proyecto de desarrollo de la aplicación móvil



Nota. Imagen generada por ChatGPT, a partir del caso simulado de InnovaSoft Solutions S.A.S.

En una herramienta digital como Trello, Jira, Notion o Microsoft Planner, cada actividad se representaría mediante una tarjeta con la siguiente información: nombre de la actividad, descripción, responsable, fecha de inicio, fecha límite, prioridad, estado, dependencias, observaciones, y criterio de finalización.

Por ejemplo, una tarjeta del tablero se configuró de la siguiente manera:

Tabla 3.

Información de la tarjeta Kanban para el módulo de pedidos

Elemento	Información
Actividad	Crear módulo de pedidos
Responsable	Equipo de desarrollo
Prioridad	Alta
Fecha límite	Semana 4
Dependencia	Requerimientos aprobados
Criterio de finalización	Funcionalidad desarrollada y disponible para pruebas
Estado	En desarrollo

Nota. Elaboración propia a partir del caso simulado de InnovaSoft Solutions S.A.S.

Lista de actividades

Para implementar el tablero Kanban se definió la siguiente lista de actividades:

Tabla 4.

Actividades, responsables y estados iniciales del proyecto

N.º	Actividad	Responsable	Prioridad	Estado inicial
1	Identificar los requerimientos del cliente	Analista de requerimientos	Alta	Terminado
2	Definir el alcance del proyecto	Director del proyecto	Alta	Terminado
3	Diseñar la interfaz de la aplicación	Diseñador de interfaz	Alta	Por hacer
4	Crear el módulo de usuarios	Desarrolladores	Alta	En desarrollo
5	Crear el módulo de pedidos	Desarrolladores	Alta	En desarrollo
6	Crear el módulo de inventario	Desarrolladores	Media	Por hacer
7	Elaborar la matriz de riesgos	Director del proyecto	Alta	En análisis
8	Definir la matriz de responsabilidades	Director del proyecto	Alta	Terminado
9	Realizar pruebas funcionales	Responsable de pruebas	Alta	En pruebas
10	Registrar y corregir errores	Desarrolladores	Alta	Por hacer
11	Validar cambios solicitados por el cliente	Director y analista	Media	Bloqueado
12	Elaborar informe de avance	Director del proyecto	Media	Por hacer
13	Realizar reunión de seguimiento	Todo el equipo	Alta	Terminado
14	Validar la aplicación con el cliente	Cliente y equipo	Alta	Backlog
15	Preparar la entrega final	Director del proyecto	Alta	Backlog

Nota. Elaboración propia a partir del caso simulado de InnovaSoft Solutions S.A.S.

Reglas de funcionamiento

Con el fin de garantizar un uso adecuado del tablero, se establecieron varias reglas de trabajo:

- Cada actividad debe tener un responsable definido.
- Ninguna tarea puede pasar a “En desarrollo” si no cuenta con requerimientos claros.
- El equipo podrá tener como máximo tres actividades simultáneas en la columna “En desarrollo”.
- Toda actividad bloqueada debe incluir la causa del bloqueo.

- Las tareas terminadas deben ser revisadas antes de pasar a la columna “Terminado”.
- Los cambios solicitados por el cliente deben registrarse y analizarse antes de incorporarse al tablero.
- El tablero debe revisarse durante las reuniones semanales.
- Cada integrante debe actualizar el estado de sus actividades.
- Las tareas vencidas deben ser revisadas por el director del proyecto.
- Una actividad solo se considera terminada cuando cumple los criterios previamente establecidos.

El límite de tres actividades en desarrollo se definió como una medida para evitar que el equipo se dispersara en demasiadas tareas al mismo tiempo y tengan un foco claro. Esta regla busca favorecer la concentración, reducir bloqueos y mejorar el flujo de trabajo.

Proceso de aplicación

La implementación del tablero se llevó a cabo en cuatro etapas:

- **Etapas 1-Identificación de actividades y organización:** Primero se revisaron las tareas necesarias para desarrollar la aplicación móvil y se organizaron según las fases del proyecto: análisis, diseño, desarrollo, pruebas, despliegue y entrega.
- **Etapas 2-Priorización y Control del trabajo en progreso:** Los temas relacionados con requerimientos, diseño y módulos principales se etiquetaron

como prioridad alta. Se estableció un máximo de tres actividades en la columna “En desarrollo”. Cuando se alcanzaba ese límite, el equipo debía terminar o desbloquear una tarea antes de iniciar otra.

- **Etapa 3-Reuniones de seguimiento y gestión de flujo:** En las reuniones semanales se revisaban los avances, las actividades terminadas, las tareas en desarrollo, los bloqueos, los compromisos pendientes, los riesgos identificados, los cambios solicitados por el cliente y las acciones necesarias para la siguiente semana.
- **Etapa 4-Evaluación y mejora continua:** Al final de cada semana, el director del proyecto analiza los indicadores y revisa el comportamiento del flujo de trabajo. También se estudiaban las causas de los bloqueos, los retrasos y los reprocesos, con el fin de convertir esas oportunidades de mejora en aprendizaje y así ajustar todo lo necesario para eventos futuros.

En la etapa final se realizó el despliegue de la aplicación en el entorno productivo. Esta fase incluyó la entrega de la documentación técnica, la presentación de la solución y la capacitación del usuario final. Con ello se completó el ciclo del proyecto y se verificó que el producto estuviera listo para su uso.

Ilustración 2.

Despliegue de la aplicación en el entorno productivo, entrega de documentación y capacitación al usuario final



Nota. Imagen generada por ChatGPT, a partir del caso simulado de InnovaSoft Solutions S.A.S.

Fallas identificadas durante la aplicación

Durante la aplicación simulada del tablero se identificaron las siguientes fallas:

- Algunas actividades no tenían una descripción suficientemente clara.
- Varias tareas dependían de la aprobación del cliente.

- El equipo intentaba iniciar actividades nuevas sin terminar las anteriores.
- Los cambios en los requerimientos no se registraban oportunamente.
- Algunas tarjetas no tenían fecha límite.
- Se presentaban bloqueos por falta de información técnica.
- El responsable de pruebas recibía varias funcionalidades al mismo tiempo.
- No todos los integrantes actualizaban el tablero con la misma frecuencia.

También se observó que el responsable de pruebas recibía varias funcionalidades al mismo tiempo y que no todos los integrantes actualizaban el tablero con la misma frecuencia. Estas situaciones permitieron evidenciar que el problema no estaba únicamente en la parte técnica, sino también en la comunicación, la asignación de responsabilidades y el seguimiento realizado por el líder del proyecto.

Mejoras observadas

Luego de organizar el proyecto mediante el tablero Kanban, se proyectaron varias mejoras en la gestión del trabajo:

Tabla 5.

Comparación de indicadores antes y después de la aplicación de Kanban

Aspecto evaluado	Situación inicial simulada	Situación esperada
Actividades con responsable definido	60%	100%
Actividades actualizadas semanalmente	50%	90%
Cumplimiento del cronograma	65%	90%
Riesgos con respuesta definida	30%	85%
Reprocesos por falta de información	40%	20%
Actividades bloqueadas sin explicación	35%	10%
Claridad sobre las prioridades	55%	90%

Nota. Los porcentajes corresponden a datos simulados elaborados exclusivamente para el caso académico de InnovaSoft Solutions S.A.S.

La implementación del tablero permitió mejorar la visibilidad del estado de las actividades, ya que todos los integrantes podían consultar fácilmente las tareas pendientes, las actividades en desarrollo, los bloqueos y los elementos terminados, también facilitó la identificación de cuellos de botella, especialmente en las etapas de aprobación del cliente y pruebas del software.

Ilustración 3.

Flujo de trabajo propuesto para el desarrollo de la aplicación móvil



Nota. Imagen generada por ChatGPT, a partir del caso simulado de InnovaSoft Solutions S.A.S.

Relación con las habilidades gerenciales

La aplicación de Kanban también permitió fortalecer las habilidades gerenciales del director del proyecto. El líder tuvo que:

- Comunicar claramente las prioridades.
- Delegar las actividades de acuerdo con las capacidades del equipo.
- Tomar decisiones frente a los bloqueos.
- Resolver conflictos relacionados con la distribución del trabajo.
- Motivar al equipo para actualizar el tablero.
- Realizar seguimiento a los compromisos.
- Escuchar las dificultades de los integrantes.

- Negociar los cambios solicitados por el cliente.
- Coordinar la entrega de la documentación y la capacitación del usuario final.

Además, fue necesario hacer seguimiento a los compromisos, escuchar las dificultades de los integrantes, negociar los cambios solicitados por el cliente y coordinar la entrega de la documentación y la capacitación del usuario final. De esta manera, el tablero no solo funcionó como una herramienta de control, sino también como un apoyo para mejorar la coordinación, la comunicación y el liderazgo dentro del proyecto. La experiencia simulada permitió evidenciar que una herramienta visual puede ayudar a organizar el trabajo, pero su efectividad depende en gran parte de que el líder establezca reglas claras, distribuya bien las tareas y promueva la participación constante del equipo.

Lista de tablas

Tabla 1. Indicadores	10
Tabla 2. Diseño del tablero Kanban inicial del proyecto	15
Tabla 3. Información de la tarjeta Kanban para el módulo de pedidos	17
Tabla 4. Actividades, responsables y estados iniciales del proyecto	18
Tabla 5. Comparación de indicadores antes y después de la aplicación de Kanban.....	23

Lista de ilustraciones

Ilustración 1. Tablero Kanban inicial para el seguimiento del proyecto de desarrollo de la aplicación móvil.....	16
Ilustración 2. Despliegue de la aplicación en el entorno productivo, entrega de documentación y capacitación al usuario final	22
Ilustración 3. Flujo de trabajo propuesto para el desarrollo de la aplicación móvil.....	25

Conclusiones

A lo largo del presente documento hemos logrado llevar los conocimientos del seminario a un caso práctico simulado que nos dio claridad para entender que la gestión de un proyecto no implica solamente el conocimiento técnico o saber de tecnología, de hecho en el caso relacionado de InnovaSoft Solutions S.A.S. se identificaron problemas que en gran medida vienen derivados de la falta de acciones concretas como por ejemplo, inconvenientes de planificación, comunicación, responsabilidades, seguimiento y riesgos, ante esta ausencia de acciones concretas el nivel de riesgo en el proyecto aumenta y por eso, de alguna forma se vuelve vital contar con un líder con habilidades gerenciales para que ese nivel de riesgo disminuya cada vez más.

Como ya vimos la calidad del capital humano es la piedra angular de los proyectos, pero tener herramientas también de alta calidad constituye un gran apoyo dentro de un marco productivo, Kanban que es un método visual de gestión de proyectos y tareas desarrollado por Toyota en la década de los 40 y el cual fue nuestro método para organizar el caso simulado nos ayudó a identificar las prioridades, también a cada uno de los responsables, en tercera instancia logramos evidenciar cómo y cuáles eran los retrasos y finalmente los bloqueos de procesos que llevaban a los cuellos de botella. Una forma de respiro de proyecto que detallamos es la capacidad de identificar los límites de trabajos en progreso, de nada nos sirve realizar muchas tareas simultáneas si no vamos a garantizar su debido lineamiento y la calidad del desarrollo de las actividades, con la implementación simulada de Kanban se pudo observar una mayor claridad de

organización, una fuente de coordinación más orientada y con la posibilidad de realizar un seguimiento fidedigno y preciso de manera constante.

Cuando hablamos de optimización de recursos una gran parte de ese concepto en la gestión de proyectos aparece por que en ocasiones no sirve de mucho tener todas las mejores herramientas si las personas no están capacitadas para usarlas correctamente o simplemente no quieren hacerlo, claro el método Kanban nos da la posibilidad de organizar tareas y demás, pero el liderazgo, la comunicación y la participación son conceptos invaluable para que las herramientas funcionen adecuadamente y se usen en pro de los resultados, y por eso al final podemos deducir que la gestión de proyectos y las habilidades gerenciales no deberían tratarse como elementos separados.

Para finalmente contestar a la gran incógnita de si funciona la aplicación de plan de mejora en InnovaSoft Solutions S.A.S. vamos a continuación a revisar los datos, por ejemplo, dada nuestra situación inicial del caso en el cual era el cumplimiento del cronograma 65%, riesgos con respuestas 30% y reprocesos 40% la proyección de los resultados son 90%, 85% y 20% respectivamente. Con esta comparación podemos observar una mejora proyectada en los tres indicadores ya que el cumplimiento del cronograma aumentaría del 65% al 90%, mientras que los riesgos con respuestas definidas pasarían del 30% al 85% y los reprocesos disminuirían del 40% al 20%, por eso es tan importante realizar seguimiento y medir lo que funciona y lo que no y nos dé luz para hacer ajustes sin afectar otras dependencias o procesos.

Referencias

Đajić, M. J., Lalić, D. C., Vujičić, M. D., Stankov, U., Petrovic, M., & Đurić, Ž. (2024).

Development and validation of the project manager skills scale (PMSS): An empirical approach. *Heliyon*, 10(3), Article e25055. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e25055>

Maqbool, R., Sudong, Y., Manzoor, N., & Rashid, Y. (2017). The impact of emotional intelligence, project managers' competencies, and transformational leadership on project success: An empirical perspective. *Project Management Journal*, 48(3), 58–75.

<https://doi.org/10.1177/875697281704800304>

Müller, R., & Turner, J. R. (2010). Leadership competency profiles of successful project managers. *International Journal of Project Management*, 28(5), 437–448.

<https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2009.09.003>

Ochoa Pacheco, P., Coello-Montecel, D., Tello, M., Lasio, V., & Armijos, A. (2023).

How do project managers' competencies impact project success? A systematic literature review. *PLOS ONE*, 18(12), Article e0295417.

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0295417>

Rehan, A., Thorpe, D., & Heravi, A. (2024). Project manager's leadership behavioural practices: A systematic literature review. *Asia Pacific Management Review*, 29(2), 165–178. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2023.12.005>

Turner, J. R., & Müller, R. (2005). The project manager's leadership style as a success factor on projects: A literature review. *Project Management Journal*, 36(1), 49–61. <https://doi.org/10.1177/875697280503600206>