

Anti-patrones en DevOps

¿Qué es DevOps?

Dev es una abreviación de "Development" (Desarrollo en español) y se refiere al equipo encargado de crear y diseñar el software. Este equipo incluye, por ejemplo, desarrolladores de software, ingenieros de software, arquitectos de software y diseñadores de experiencia de usuario.

Ops es una abreviación de "Operations" (Operaciones en español) y se refiere al equipo encargado de mantener y gestionar la infraestructura del software en producción. Este equipo incluye administradores de sistemas, ingenieros de redes, administradores de bases de datos, personal de soporte, entre otros.

Los equipos de desarrollo y operaciones tradicionalmente trabajan en silos separados, lo que puede generar problemas de comunicación y colaboración. La cultura *DevOps* busca romper estos silos y fomentar una colaboración continua entre los equipos, para lograr una entrega de software más rápida y confiable.

Anti-patrones

Information hoarding (Acaparamiento de información)

Gente que se guarda información para sí mismo y no la comparte para ser el centro de atención y que todo el mundo que tenga un problema acuda a él para solucionarlo.

Por ejemplo, imagináros que en el trabajo de ASW tenéis a alguien que por algún casual sabe muchísimo de React y en vez de explicarte cómo funciona, os dice, no os preocupéis si tenéis algún problema me lo decís y yo os lo soluciono en vez de explicaros cómo funciona y porqué está mal.

Esto si lo piensas bien, tiene un impacto negativo ya que si tienes algún problema vas a tener que acudir a el "sabelotodo" para que lo solucione y se pierde muchísimo tiempo a la hora de desarrollar un proyecto.

Culture by decree (cultura por decreto)

"Cultura por decreto" hace referencia a la práctica de definir la cultura de una empresa y hacerla pública. A menudo, se piensa que la cultura de la empresa es buena simplemente porque se la publicita de esta manera, lo que puede llevar a que los líderes no reconozcan o aborden los problemas reales de la empresa.

Es evidente que una empresa no publicitará una cultura que no considera buena. Sin embargo, esto no significa que la cultura de la empresa sea verdaderamente buena, especialmente si los empleados no pueden corroborar la cultura que se publicita. Este enfoque puede impedir la mejora de la empresa al no reconocer o abordar los problemas que existen.

La cultura por decreto no puede funcionar de manera eficiente y efectiva para mejorar la forma de trabajar sin una comprensión clara del ambiente de trabajo real. Para cambiar la cultura de la

empresa, es necesario que los líderes de la empresa reconozcan las deficiencias existentes y apuesten por cambios concretos para abordarlas.

La declaración de la cultura de una empresa sin una forma de medirla es una expresión vacía que carece de validez. Para los líderes y aquellos que presentan la cultura de la empresa, como los reclutadores durante las entrevistas de trabajo, es útil contar con datos que respalden la declaración de la cultura y ejemplos concretos de mecanismos implementados para demostrar que la política diseñada es efectivamente la cultura del día a día de la empresa.

Alert fatigue (Fatiga de alertas)

Es cuando una persona recibe una gran cantidad de alertas y al estar continuamente expuesto a ellas, se insensibilizan a la hora de responderlas en tiempo necesario junto a la gravedad del aviso, lo que genera alertas perdidas o ignoradas o respuestas retrasadas.

Y por no atender a esos avisos a tiempo, lo que podría ser un día de trabajo se convierte en dos días de trabajo y luego en cinco hasta incluso llegar a perder semanas.

Suele haber dos problemas relacionados con el Alert Fatigue:

- Estar en sobre alerta
- Estar en baja alerta

Al estar en sobre alerta, cualquier aviso que te llegue lo vas a tratar de inmediato y puedes haberle prestado atención a algo que no requería mucho tiempo dejando de lado algo que podría ser de mucha más importancia.

Al contrario que estar en sobre alerta, estar en baja alerta significa que ya estás tan acostumbrado a que te lleguen incidencias que las dejas de lado o las cierras sin comprobarlas mucho por estar acostumbrado a “que sea siempre la misma incidencia”.

Empty toolbox (caja de herramientas vacía)

"Caja de herramientas vacías" hace referencia a la falta de inversión adecuada en herramientas de trabajo, lo que puede afectar negativamente la productividad y el tiempo de trabajo de los desarrolladores de una empresa. A menudo, las organizaciones dependen en exceso de soluciones de código abierto y se resisten a pagar por herramientas que no sean gratuitas, argumentando que no es rentable hacerlo. Sin embargo, si no se dedican suficientes recursos a la creación de herramientas internas, se corre el riesgo de perder tiempo y esfuerzo.

Si la empresa no monitoriza adecuadamente los costes y la productividad, la falta de herramientas se convierte en un problema invisible al que no se le presta atención. Invertir en herramientas de pago y desarrollar herramientas internas tiene un costo, pero la automatización también tiene un costo. La automatización de procesos ayuda a garantizar la consistencia y elimina los tiempos muertos de espera, lo que aumenta la eficacia y la efectividad de los desarrolladores.

Es importante destacar que no todos los procesos deben ser automatizados, ya que algunos procesos que se realizan muy de vez en cuando no son críticos para el éxito de la empresa y

pueden no ser rentables para automatizar. Por otro lado, la automatización de tareas repetitivas y procesos críticos puede reducir los errores y mejorar la calidad del trabajo en general.

En definitiva, la inversión en herramientas y la automatización de procesos puede aumentar significativamente la productividad y la eficacia de los desarrolladores, reducir los errores y mejorar la calidad del trabajo. Por lo tanto, es importante que las empresas dediquen los recursos adecuados para garantizar que sus equipos de trabajo tengan acceso a las herramientas y procesos necesarios para llevar a cabo su trabajo de manera efectiva.