**REPORTE DEL CICLO 1**

PROYECTO TSP:

**CHANGE COUNTER**

EQUIPO:

ENTERPRISE GEAR SET

Integrantes:

200510872 - Felipe Fagua

201411526 - David Abril

201410547 - Paula Castellanos

201410548 - Ingrid Echavarria

200312192 - Gabriel Martinez

201410305 - Carlos Roa

ESPECIALIZACIÓN EN CONSTRUCCIÓN DE SOFTWARE

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

10 de Mayo 2014

**TABLA DE CONTENIDO**

**Pág**

**1. RESUMEN 3**

**2. REPORTES DE ROL Y DE INGENIERO**

**2.1. LÍDER DEL EQUIPO**

**2.2. LIDER DE DESARROLLO**

**2.3. LIDER DE PLANEACION**

**2.4. LIDER DE PROCESOS**

**2.5. LIDER DE CALIDAD**

**2.6. LIDER DE SOPORTE**

**1. RESUMEN**

Este informe presenta las conclusiones finales del equipo Enterprise Gear Set, durante el ciclo 2 en el desarrollo del proyecto “ChangeCounter”, trabajando como equipo TSP. Cada miembro del equipo basa sus conclusiones desde la perspectiva de su rol, el producto final obtenido para este primer ciclo, experiencia obtenida, lecciones aprendidas y sugerencias de mejoramiento.

**2. REPORTES DE ROL Y DE INGENIERO**

**2.1. LÍDER DEL EQUIPO**

Como líder del equipo pienso que es fundamental la comunicación. Durante la ejecución del ciclo cometí el error de realizar confrontaciones por el medio de comunicación escrita, descubriendo que este es un gran error debido que las diferentes interpretación que este medio de comunicación da. Como resultado de este, opte por realizar las confrontación de manera personal y en el peor de los casos a través de un medio de comunicación mas directo como video llamadas.

Junto con el líder de planeación de opto por la aplicación de la herramienta Process Dashboard, decisión que afecto el tiempo de planeación, sin embargo esta herramienta posteriormente nos facilito el seguimiento y asignación de tareas.

**2.2. LIDER DE DESARROLLO**

Como líder de desarrollo descubrí las habilidades de cada uno de los integrantes como programador. Todos desarrollan de forma muy parecida, pero Paula se destaca realizando la interfaz gráfica y David se destaca realizando las pruebas. Trabaje liderando el diseño y el desarrollo, pero me falto ser más explícito en la repartición de las tareas, algunos de los integrantes no entendían que debían hacer por el bajo nivel de detalle del diseño. Otro aspecto a mejorar es la comunicación, ya que hubo que replantear la asignación de algunas tareas pues no todos los integrantes se sentían bien desarrollando los componentes asignados; ahora que tengo más claras sus habilidades podré asignar mejor los componentes del ciclo 2.

El diseño, con respecto al resultado final del ciclo 1, tiene una brecha de tamaño pequeño, muchas de las clases pensadas se mantuvieron durante el desarrollo pero también hicieron falta plantear otras desde el inicio, en consecuencia hubo que realizar tareas que no estaban planteadas. Para el siguiente ciclo se espera que la brecha sea mínima, pues ya se conoce el proyecto y el tipo de algoritmos que se necesitan.

**2.3. LIDER DE PLANEACION**

Al iniciar la labor de planeación fue difícil, por la falta de experiencia, dimensionar el trabajo que debíamos hacer durante todo el proyecto, pero en específico el ciclo 1. Debía tener muy claro los requerimientos del programa y la metodología de TSP para así poder crear un WBS que fuera suficientemente claro para los demás miembros del equipo y asi pudieran tener claro lo que debían hacer y entregar cada semana. Para esta labor fue crucial el apoyo del líder del equipo (Carlos Roa), con quien trabajamos y logramos realizar el WBS apoyados en la herramienta del DashBoard, con la cual pudimos establecer las tareas, cronograma, responsabilidades, hitos, y una carga balanceada para cada uno de los miembros.

En cuanto al desempeño del equipo en general, las primeras semanas ( sobre la fase de requerimientos y estrategia) estabamos muy atrasados, con un valor ganado por debajo del 50%, porque nos tomo mas tiempo del estimado, aprender a usar la herramienta del dashboard, por lo que no habíamos podido terminar la planeación, y ningún miembro podía ingresar sus tiempos ni ver sus tareas con claridad. Esto no significa que no estuviéramos trabajando en la fase respectiva, ya cada persona estaba realizando tareas importantes, como eran el documento de especificación de requerimientos, el diseño conceptual, diseño detallado, registro de riesgos ITL y establecimiento de estándares. Luego de lograr manejar la herramienta logramos ponernos al día con el registro de tiempos, y realización de otras tareas poco conocidas como el diligenciamiento de algunos formatos, y ya iniciar con la implementación del programa, para lo que fue fundamental la guía y experiencia del líder de desarrollo (Felipe fagua) y la líder de procesos (Paula castellanos), los cuales delegaron y permitieron al equipo trabajar como unidad para obtener el producto de forma eficiente. Gracias al buen trabajo de cada uno de los miembros del equipo, se logró cumplir con los compromisos del ciclo 1.

**2.4. LIDER DE PROCESOS**

Nos demoramos mucho tiempo en aprender a manejar la herramienta para el control de versiones de documentos y código del proyecto (GIT) y el Dashboard como herramienta para gestionar el proyecto. A pesar de esto, quiero resaltar que el lider del equipo, la lider de planeación y el líder de soporte hicieron un buen trabajo para que todos los miembros del equipo lográramos llegar a dominarlas.

Sugiero para el siguiente ciclo y futuros proyectos, se deje un mayor tiempo en planeación para realizar investigación sobre nuevas tecnologías o herramientas, que sean necesarias para la implementación del proyecto.

**2.5. LIDER DE CALIDAD**

La comunicación durante el desarrollo de un proyecto entre los miembros de trabajo es bastante importante con el fin de alcanzar el objetivo del proyecto, llevando a cabo cada uno de los objetivos específicos de este; cuando esta no se desarrolla correctamente se ingresa en re trabajo y en pérdidas de tiempo.

En la determinación de apertura del ciclo, así como se detalla las herramientas tecnológicas que hacen parte del desarrollo del proyecto, es recomendable detallar las estrategias de comunicación dentro del equipo de trabajo; por ejemplo herramientas de comunicación estándar: chats, foro, comentarios en revisión de documentos del equipo, comunicación en tareas en desarrollo y pendientes del equipo para cumplir los objetivos del proyecto.

**2.6. LIDER DE SOPORTE**

De mi experiencia en el rol, puedo decir que se logró el objetivo de que tuviéramos una herramienta de apoyo que nos facilitará la realización de formatos TSP. Su implementación fue todo un reto, teniendo en cuenta el poco conocimiento que teníamos de esta y el hecho que dentro del equipo los miembros usen 2 sistemas operativos distintos (Mac OsX y windows). Sin embargo la herramienta ya está en uso por todo el equipo de manera exitosa, aunque no todo ha sido perfecto ya que por ejemplo estamos atados a usar la herramienta en una sola máquina. Adicionalmente la comunicación para transmitir este conocimiento pudo ser mejor, ya que se habían realizado los manuales para su uso pero no se comunicó adecuadamente su disponibilidad, por lo que el uso de la herramienta por parte de todo el equipo se retrasó unos días, que en todo caso no afectaron la realización de tareas del ciclo.