**PRÁCTICO Nº 1: Gestión de proyectos de software**

**Camilo Petrignani**

**Gabriel Salicio**

**Gaston Martin**

1. El equipo realizó reuniones para identificar bien cuáles eran los problemas, dividiéndolos y dándole un cierto grado de importancia. Tratando de encontrar una solución lo más acertada y a nuestro alcance posible.

Lo primero fue considerar cuáles eran los requerimientos funcionales y no funcionales leyendo y entendiendo el problema planteado.

Se decidió hacer 1 reunión por semana como mínimo para poder tener un lugar donde discutir las ideas y las soluciones que teníamos que realizar y para poder recibir o dar una mano en las cosas en las que no podíamos avanzar. Pero internamente cada integrante del equipo trabajaba en sus tareas asignadas con el tiempo y a la velocidad que se podía. Teníamos como “DeadLine” todos los viernes para poder tener una devolución de los profesores que daban el taller para poder seguir avanzado o arreglar cosas que nos quedaron de semanas anteriores.

Los roles dentro del equipo fueron rotando por semana y todos los integrantes tuvieron que hacer de todos los roles y sus actividades.

2. Las acciones que realizamos para hacer una buena gestión del equipo durante todo el desarrollo del producto fueron solamente 4:

-La división equitativa de las tareas, que nos permitía avanzar de forma homogénea.

-Preguntar las cosas que no sabíamos o no entendíamos del todo, entre los integrantes del equipo como también entre otros equipos.

-Escuchar las devoluciones de los profesores en los talleres y en las consultas, las cuales nos solucionaron muchos problemas y nos ayudaron a saltar muchas barreras en las que nos quedamos trabados.

-Ser autodidacta para poder entender mejor las herramientas brindadas en la materia y poder avanzar en una forma más continua.

3. Abarcamos varios roles específicos:

-Un rol de analista de sistemas, diseñador de pruebas e ingeniero de pruebas, gerente de proyecto, programadores.

Pasamos por procesos para poder convertir un SRS al producto que necesitaba el cliente tales como, el análisis y el diseño de producto, hacer “reuniones” con el cliente(preguntar a los profesores si lo que nosotros entendíamos como la solución que se necesitaba, realmente era así.) realizar una implementación y desarrollo, hacer una suite de test de forma iterativa e incremental.

Se pudo alcanzar y superar el MVP(producto mínimo viable) en un sistema web, donde un usuario con un mini logueo podría realizar un test vocacional el cual contaba con un total de 17 carreras(ampliable) y 15 preguntas multiple choices. Y al final el test te devuelve la carrera mas optima o más cercana a tus respuesta.

4. Si, muchas veces no se pudo avanzar de la forma deseada ya que los integrantes del equipo trabajan a la vez que cursaban y se complicaba poder llegar siempre a los “deadlines” internos, en ese caso el desarrollo se veía afectado y retardado, o simplemente otro integrante tomaba las tareas faltantes, las realizaba y explicaba a los demás de porque y como se hizo, para después ver si hacía falta hacer cambio o mejoras.

Uno de los riesgos que más sufrimos fue trabarnos y tener problemas con las herramientas que teníamos que usar. Por lo que el desarrollo se veía afectado hasta que se solucionen esas trabas, bien sea de forma autodidacta o preguntando a otros equipos o a los mismos profesores.

5. Al principio si éramos un grupo solamente, haciendo las cosas por un fin común. Hacíamos las reuniones necesarias pero no mucho más que eso.

Pero mientras más tiempo pasamos juntos picando código, solucionando errores y aprendiendo juntos fuimos orientandonos para ser un equipo de trabajo, que era constante y podíamos seguir con nuestras actividades externas y a la vez cumplir con los “”DeadLines” internos.

6. SI.

Coordinación -> Una de las partes más importantes de todo ya que al tener muchas tareas externas, el poder coordinar reuniones para hablar y planificar el trabajo de cada uno era vital.

Comunicación -> Cada integrante del equipo sabía que hacía cada uno, como lo hizo y porqué lo hizo, si alguien se traba o se complicaba con algo los demás lo sabían. La comunicación siempre fue bastante constante y efectiva.

Confianza -> La confianza se generó a medida que veíamos como éramos en grupo, cómo afrontamos las tareas y los errores, la forma de trabajar y de cumplir con lo acordado. Todas esas cosas generan una confianza en la cual cada integrante sabia de que era capaz cada uno.

Complementariedad -> Al hacer la división de tareas cada uno tomaba la que le resultará más fácil o más sencilla de hacer, entonces cada integrante del equipo aportaba habilidades que se complementaban para poder llegar a lo acordado.

Compromiso -> El compromiso nunca faltó, siempre se notaron las ganas de aprender y de hacer las cosas. No solo por el “Aprobar la materia” sino también por el simple hecho de aprender a usar un stack completo, tocando desde la base de datos, pasando por protocolos HTTPS hasta la parte visual del proyecto.