## Correcciones de la clase anterior de versiones y entregas incrementales

Entrega incremental: El manual.

La planificación de la capacitación va como un hito del calendario, no va como entrega incremental porque no puede tener incrementos (aunque si tenga una aceptación).

La capacitación para dar la aceptación de la entrega la da parte del equipo de desarrollo o el analista funcional.

Solución posible 1: La aceptación podría ser paralela a la capacitación

Solución posible 2: En el ejercicio uno se pone un período en que no se hace nada que va a ser el mismo que en el segundo ejercicio se pone la capacitación.

## Correcciones de planificación

### UARTN

Para hacer la estimación una forma fácil podría ser crear tres niveles de dificultad y asignarle una cantidad de horas a cada nivel, luego asignar a cada tarea un nivel y con eso estimar.

El líder de módulo tiene demasiadas tareas: control, diseñador, arquitecto, desarrollador, etc.

Eso está mal porque los roles diseñador y desarrollador son incompatibles.

Lo podíamos dejar así justificando (poniendo hipótesis) que ponemos al que hizo el diseño y la arquitectura como desarrollador porque es una persona que tiene un perfil muy técnico, es senior de desarrollo y por eso hace la arquitectura y el desarrollo. Y que es una persona muy objetiva y no va a quitar funcionalidades o cosas de diseño cuando esté desarrollando.

Poner para la prox en la planificación (como nomenclatura):

* Juan – Desarrollador
* Juan – Analista

El administrador de configuración no es parte del equipo, porque va y viene. Una solución podría ser poner todas las horas juntas al principio y decir que si se tiene un problema de configuración o de hardware, se tendrá que contratar a alguien.

La configuración de ambientes son hitos en el calendario, no va en el plan de versiones y entregas incrementales.

Los deploy en ambientes de aceptación los suelen hacer los líderes de desarrollo o el líder de proyecto en proyectos muy chiquitos.

El deploy en ambiente de producción lo debe hacer el sector operativo (el técnico de la empresa del cliente).

O se puede hacer al ppio un instructivo y que después lo haga cualquiera.

Está mal poner más de un mes seguido a una persona como part time.

Agregar horas para contemplar pérdidas de tiempo por cambio de rol.

Agregar horas para comunicación entre personas cuando hacen un mismo trabajo.

Agregar horas para estabilización (No agregándoselas a cada tarea).

Agregar horas para solucionar temas de feedback.

Analista de testing arma la estrategia de prueba y capacita al usuario que hace la prueba de estimación.

Tester ejecuta el testing.

El DBA podría estar solo al principio, para armar todo y después irse, o estar solo al final para optimizar.

Queda bien considerar posibles reemplazos por vacaciones.

Marcar bien el período de estabilización de la versión.

No sumar las horas del desarrollador en estabilización como horas de desarrollo.

Para las horas de estabilización de la entrega si va solo el 15% de desarrollo, no se marca la estabilización de la entrega en la planificación. Para la de la versión si se suma una cantidad aparte de horas que no se cuenta como horas de desarrollo.

En la estabilización se deja a un desarrollador senior solo (no se mete nada nuevo y no se arreglan bugs, no se cambia ninguna funcionalidad si algo no anda directamente se saca), queda too el líder de proyecto, un tester y un analista o compartir el rol del analista con algún otro que se quede en la estabilización (se necesita a alguien que conozca al negocio).

Para calcular las horas del PL es el 20 de las horas de lo que el controla.

### UARTN Capacitación

Para hacer el presupuesto voy a necesitar saber cuántas horas de desarrollo son de señor, cuantas de semi senior y cuantas de junior.

Al cliente no se le muestra el 60 se le muestra uno que diga Full time.

El jefe de proyecto tiene que tener asignación full time durante todo el proyecto.

No poner a una persona más de un mes seguido como part time.

Jamás poner un hueco en la asignación de una persona.

Si una tarea es realizada por más de un rol, para estimar tengo que dividirla en todos los roles, para poder estimar las horas de cada rol por separado.

Al capacitador había que tirarlo al fondo, solo asignarle horas al final. Para capacitarse y para dictar el curso.

## Correcciones de entregas incrementales y algunas cosas de calendarios

Justificar porque pusimos el tamaño tan grande en las entregas.

Vender más el producto.

En el objetivo tenía que aclarar cuáles eran las entidades más importantes en el sistema. Y también donde dice algo sobre “todas las funcionalidades a los alumnos y docentes” exlicar cuáles.

En el calendario de UARTN tendría que figurar el hito capacitación dictada que tiene como responsable a cumplimos siempre.

Y en el de capacitación UARTN tendría que estar la fecha de la liberación de la versión.

El nombre del hito de la entrega tiene que ser liberación de los elementos de la entrega para aceptación mencionando que elementos.