

TABLA. PRÁCTICAS SOSTENIBLES EN LA SOSTENIBILIDAD HUMANA DEL SOFTWARE

Prácticas sostenibles	Descripción	Referencias
Responsabilidad social	Contribuye al beneficio del equipo, los usuarios y la Sociedad en general alrededor del software.	[16]
Integración de ética social	Aspectos de legalidad, transparencia en la recopilación y uso de datos, privacidad y los derechos de los usuarios.	[16]
Entornos inclusivos	Asegurar la representación equitativa de diversas identidades y perspectivas en los equipos de desarrollo.	[11][12]
Accesibilidad a los recursos y herramientas	Recursos de conectividad y energía y herramientas de software que sean accesibles a los desarrolladores.	[11][12]
Gestión del talento	Implementar políticas y procesos que reconozcan y recompensen el rendimiento excepcional, así como también el bienestar y la salud mental de los empleados.	[11][12]
Generación de empleo	Fomento en el desarrollo profesional y económico de los miembros del equipo.	[1] [11][12]
Necesidades en contexto	Diseño de soluciones basadas en las necesidades actuales de la comunidad	
Educación en prácticas sostenibles	Capacitaciones al equipo sobre prácticas sostenibles fomentando la conciencia sobre el impacto ambiental de las decisiones de desarrollo de software.	[1] [8] [9]
Gestión Lean	Crear valor para los clientes, el aseguramiento de la calidad, la creación del flujo, el liderazgo con humildad y respeto por cada individuo.	[19] [20] [21]
Aprobación de cambios	Garantizar que los cambios propuestos en el software sean evaluados y aprobados antes de su implementación, lo que requiere comunicación efectiva por parte del equipo.	[19] [20] [21]
Notificación proactiva de fallas	Mantener de forma permanente la socialización y/o documentación de aprendizajes del equipo de trabajo.	[19] [20] [21]
Visualización del trabajo	Mantener de forma permanente la socialización y/o documentación de aprendizajes del equipo de trabajo.	[19] [20] [21]
Límite de trabajo en proceso	Asegurar que los equipos no sean sobrecargados y expone los obstáculos del flujo de trabajo.	[19] [20] [21]
Monitoreo y observabilidad continua	Observar y comprender el estado de sus sistemas mediante métricas o logs y depurar activamente su sistema explorando propiedades que se requieran.	[19] [20] [21]
Retroalimentación y mejora continua	Mantener de forma permanente la socialización y/o documentación de aprendizajes del equipo de trabajo.	[19] [20] [21]
Trabajo por lotes pequeños	Permite probar rápidamente hipótesis sobre una mejora en particular para que tenga el efecto que desea.	[19] [20] [21]
Experimentación en equipo	Los equipos experimentan creando prototipos y probando ideas rápidamente a la medida.	[19] [20] [21]
Gestión cultural	Cooperación entre los miembros de una organización, con normas para el trabajo, comunicación, dirección de problemas y calidad de soluciones.	[19] [20] [21]
Cultura organizativa generativa	Fomenta la creatividad, la colaboración y la capacidad de adaptación del equipo experimentando con nuevas ideas y enfoques.	[19] [20] [21]
Aprendizaje continuo	Es la capacitación constante que tienen los equipos para actualizar sus conocimientos en habilidades técnicas y blandas.	[19] [20] [21]
Colaboración entre equipos	Forma de trabajo en la que los equipos del proyecto trabajan en conjunto.	[19] [20] [21]
Medición del rendimiento	Se busca medir el rendimiento del proceso, el software (todas las características de la tabla I) y el equipo (la productividad y bienestar)	[19] [20] [21]
Satisfacción laboral	Generar bienestar en los empleados en el desarrollo profesional, en el ambiente laboral y en su salud física, emocional y mental.	[19] [20] [21]
Liderazgo transformacional	Inspirar y motivar al equipo para alcanzar niveles más altos de desempeño y lograr cambios significativos en la organización.	[19] [20] [21]