

TABLA I. PRÁCTICAS 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. | [19] |
| Integración de ética social | Aspectos de legalidad, transparencia en la recopilación y uso de datos, derechos humanos y derechos de los usuarios. | [19] |
| Entornos inclusivos | Asegurar la representación equitativa de diversidad y cultura en los equipos y el involucramiento de la comunidad. | [13] [14] |
| Accesibilidad a los recursos y herramientas | Recursos de conectividad y energía y herramientas de software que sean accesibles a los desarrolladores. | [13] [14] |
| 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. | [13] [14] |
| Generación de empleo | Fomento en el desarrollo profesional y económico de los miembros del equipo. | [1] [13] [14] |
| Experiencia usuario | cómo se siente una persona al interactuar con un sistema,. Implica aspectos como la usabilidad, la satisfacción y la impresión general que tiene el usuario durante su interacción. | [25][26] |
| Necesidades en contexto | Diseño de soluciones basadas en las necesidades actuales de la comunidad. | [26] |
| 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] [10] [11] |
| 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. | [22][23] [24] |
| 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. | [22][23] [24] |
| Notificación proactiva de fallas | Mantener de forma permanente la socialización y/o documentación de aprendizajes del equipo de trabajo. | [22][23] [24] |
| Visualización del trabajo | Mantener de forma permanente la socialización y/o documentación de aprendizajes del equipo de trabajo. | [22][23] [24] |
| Límite de trabajo en proceso | Asegurar que los equipos no sean sobrecargados y expone los obstáculos del flujo de trabajo. | [22][23] [24] |

| Prácticas sostenibles | Descripción | Referencias |
|-------------------------------------|--|----------------------|
| 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. | [3][22][23] [24] |
| Retroalimentación y mejora continua | Mantener de forma permanente la socialización y/o documentación de aprendizajes del equipo de trabajo. | [22][23] [24][22] |
| Trabajo por lotes pequeños | Permite probar rápidamente hipótesis sobre una mejora en particular para que tenga el efecto que desea. | [22][23] [24] |
| Experimentación en equipo | Los equipos experimentan creando prototipos y probando ideas rápidamente a la medida. | [22][23] [24] |
| Gestión cultural | Cooperación entre los miembros de una organización, con normas para el trabajo, comunicación, dirección de problemas y calidad de soluciones. | [22][23] [24] |
| Cultura organizativa generativa | Fomenta la creatividad, la colaboración y la capacidad de adaptación del equipo experimentando con nuevas ideas y enfoques. | [22][23] [24] |
| Aprendizaje continuo | Es la capacitación constante que tienen los equipos para actualizar sus conocimientos en habilidades técnicas y blandas. | [22][23] [24] |
| Colaboración entre equipos | Forma de trabajo en la que los equipos del proyecto trabajan en conjunto. | [22][23] [24] |
| 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) | [22][23] [24] |
| Satisfacción laboral | Generar bienestar en los empleados en el desarrollo profesional, en el ambiente laboral y en su salud física, emocional y mental. | [3][22][23] [24] |
| Liderazgo transformacional | Inspira y motiva al equipo para alcanzar niveles más altos de desempeño y lograr cambios significativos en la organización. | [22][23][24] |