

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]
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]

<b>Prácticas sostenibles</b>	<b>Descripción</b>	<b>Referencias</b>
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]