

## CMMI y SCRUM en Fábricas de Software y Pruebas

GLORIA ZÚÑIGA CHÁVEZ

GERENCIA SOLUTION CENTER VALLEJO IXMIQUILPAN

Las fábricas de software, tienen como objetivo, desarrollar software ad-hoc para sus clientes, realizar migraciones y mejoras o mantenimiento de los aplicativos con los que ya cuenta el cliente. Las fábricas de pruebas, ofrecen servicios para el aseguramiento de la calidad y pueden ser contratadas por otras fábricas de software o consultorías, incluso por cliente final.

El aseguramiento de la calidad, siempre debe ir acompañado de modelos de calidad en el desarrollo de software, y se puede combinar con marcos de trabajo ágil para un mejor desempeño y resultados, tanto en proyectos como en servicios.

El modelo de calidad internacional CMMI (Capability Maturity Model Integration) es el marco de referencia para la mejora y evaluación de procesos para el desarrollo, mantenimiento y operación del software, cuenta con 5 niveles de madurez (inicial, repetible, definido, gestionado y optimizado) y las áreas de interés de este modelo son tres: Desarrollo (DEV), Adquisición (ACQ) y Servicios (SVC).

Scrum es un marco de trabajo ágil que se ha popularizado en los últimos años gracias al trabajo colaborativo, lo que origina equipos de trabajo muy productivos.

El Solution Center V&I, obtuvo el pasado mes de noviembre del 2018, la recertificación en CMMI-DEV nivel 5 y la certificación en CMMI-SVC nivel 5. Adicionalmente, el 100% de los desarrolladores, cuentan con la certificación en Scrum Developer y Scrum Master, de igual forma, el 100% de los testers, cuentan con la certificación en Software Tester.

Entre otras certificaciones se tienen las de Product Owner, Software Test Automator, Software Test Manager, Product Owner e ITIL.

En toda actividad humana la motivación y el compromiso, son fundamentales para la productividad y con ello, el logro de objetivos; así mismo, el ser humano es sociable por naturaleza y la interacción humana propicia el aprendizaje colaborativo. En un equipo de trabajo se agrupan personas para el logro de las metas planteadas y cada integrante deberá realizar una función específica. De acuerdo con el artículo, *Liderar Equipos de Alto Desempeño: un gran reto para las organizaciones actuales* (Uribe, y otros, 2013) en donde citan a (Katzenbach & Smith, 2000), indican que para establecer las competencias necesarias para la gestión de equipos de alto desempeño, se requiere delimitar los conceptos de grupo de trabajo y equipo. Un grupo de trabajo es un conjunto de personas donde cada uno busca un resultado ante una tarea y un objetivo específico; mientras que el equipo de trabajo, es un número más reducido de personas con habilidades complementarias, que se encuentran con un propósito, enfoques y metas en común; siendo



co-responsables. Entonces, el paso de grupos a equipos de alto desempeño implica que la productividad del equipo impacta en cada uno de sus miembros por la responsabilidad compartida, el compromiso, la confianza y la colaboración. Los equipos de alto desempeño no necesariamente deben ser extraordinarios en lo individual, más bien es buscar a personas que se puedan complementar para la ejecución adecuada de las actividades, con valores y principios que contribuyan a la cooperación, colaboración, compromiso y responsabilidad; sobre todo que sean auto administrados.

Los marcos de trabajo ágil, como Scrum, forman al equipo con una dinámica que acelera los resultados y contribuye a que el equipo sea realmente productivo. La combinación de los valores como el compromiso, coraje, enfoque, apertura, respeto y honestidad, junto con los pilares de transparencia, inspección y adaptación; crean confianza para todos, por lo tanto, aprenden y exploran los valores mientras se organizan con los eventos, roles y artefactos que componen el marco de trabajo. (Guide™, 2017).

La estructura del marco de trabajo de Scrum con la definición de los bloques de tiempo llamados “sprints” y los eventos que son: planeación y estimación, reunión diaria, reunión de revisión y la reunión retrospectiva, aportan para que el equipo se forme en los valores y principios que se han mencionado con anterioridad, aprendiendo en cada ciclo de sprint gracias a la identificación de lo que se ha realizado bien, lo que se ha realizado mal y lo que se puede mejorar.

En PRAXIS, desde hace más de 20 años nos dedicamos a proporcionar servicios de consultoría, desarrollo e integración de sistemas de información por medio de la especialidad de Solution Center.

El Solution Center V&I, sostiene el compromiso con sus clientes con la incorporación de los estándares y buenas prácticas para garantizar productos y servicios de calidad, además de contar con un equipo de trabajo consolidado y amplia experiencia en el manejo de procesos.

## Bibliografía

Guide™, T. S. (2017). *scrum.org*. Obtenido de The Scrum Guide™:  
<https://www.scrumguides.org/scrum-guide.html#purpose>

Uribe, A., Espinosa, J., Barbosa, D., Contreras, F., Molina, J., & Molina, J. (2013). Liderar equipos de alto desempeño: un gran reto para las organizaciones actuales. *Universidad & Empresa*, 53-71.

