

## 8. RESULTADOS Y APORTACIONES

Como Líder Funcional, las aportaciones que brindé fueron las siguientes:

- Contribuir a que la aplicación se entregara a tiempo
- Asegurar que los entregables tuvieran la calidad requerida
- Validar que todos los miembros del equipo tuvieran el conocimiento de la funcionalidad y de la metodología a utilizar

Adicionalmente, identifiqué áreas de oportunidad para futuros desarrollos, como sigue:

- Los ciclos de pruebas en los distintos ambientes, deben ser adecuados debido a que si el paso entre un ambiente y otro no es dinámico esto requiere múltiples adecuaciones. En particular en el proyecto se tuvo que adecuar el código para que se ejecutara en los diferentes niveles de pruebas (desarrollo, pruebas y producción). En futuros proyectos, esto deberá ser identificado durante la etapa de análisis para poder estimar adecuadamente los tiempos y así evitar re-trabajos o errores al hacer las modificaciones.
- Al utilizar el modelo onsite-offshore, se requiere mitigar el riesgo que el entendimiento de los requerimientos no sea del 100 %. Esto debido a que intervienen varios factores al hacer la transferencia del conocimiento. La mitigación consiste en documentar con mayor calidad los artefactos de entendimiento y no someterlos a aprobación hasta no aclarar todas las dudas que pudieran surgir.
- El Líder de Funcional debe identificar los riesgos en cualquier etapa del proyecto y apoyar al líder del proyecto en la mitigación de los mismos, para que no impacten directamente en sus actividades.
- Como proveedor, la labor de un consultor es dar soluciones al cliente e identificar las condiciones necesarias para que el desarrollo del proyecto se lleve a buen término así como las necesidades del cliente que este no haya sido capaz de identificar.
- Siempre que se realicen correctamente las actividades de calidad, el producto obtenido será de la total satisfacción del cliente, de lo contrario se puede generar un producto que no cubra las expectativas del mismo.
- Por otra parte, se constató que la tendencia de algunos miembros del equipo (externos o

internos al Instituto) de acaparar conocimiento, lo cual está relacionado con variables como: cultura nacional o regional a la que pertenecen los trabajadores, cultura organizacional y la calidad de la relación que existe entre los empleados; por lo cual se considera que las empresas deben promover entre sus empleados la difusión de los conocimientos ya que el motivar el acaparamiento de la información puede ser una forma de mantener una ventaja competitiva que no beneficia ni a la empresa ni a sus empleados. Si una empresa desea promover la transferencia de conocimiento debe incentivar la producción en equipo y no la acumulación de conocimiento personal.