

# Libertad y corresponsabilidad, el sello de una empresa

El agilismo dejó de ser un tema de ingeniería y pasó a ser un asunto organizacional, que se ve reflejado en las labores de cada área de Seven4n y en los compromisos de y con los clientes. Para implantarlo, fortalecieron el Departamento de Relaciones Humanas y aplicaron el espíritu del Manifiesto Ágil.

**S**even4n es una joven empresa colombiana dedicada a desarrollo de software empresarial y servicios de arquitectura. En ella trabajan entre 50 y 60 personas con un promedio de edad de 20 a 27 años. “Nacimos con la intención de ser ágiles en lo administrativo, en lo comercial y en lo financiero. La idea de que la cultura es la forma en que el agilismo ha influido en nuestra empresa ha gustado a gente que viene de otras carreras con la que trabajamos eventualmente, con formaciones de otras universidades y otras edades, pues encuentran en un ambiente abierto y tranquilo, una manera de expresar sus fortalezas”, afirmó Jean Philip Zucchet, cofundador de Seven4n, ingeniero de sistemas y computación uniandino.

Por su parte, Paula Rodríguez, líder de Gestión Humana y sicóloga de la Universidad de los Andes, describió el trabajo para crear esa cultura. Dijo que la idea fue diseñar la compañía pensando en la gente, en su potencial y en la confianza. “Si partes de la confianza en una estructura organizacional, la forma en que integras las responsabilidades de las personas se facilita si puedes dejar de lado las jerarquías. Pero es muy difícil que una empresa tradicional asuma estos riesgos porque para ellos significa caos”.

En su proceso, entendieron que las personas se interesan por los desafíos generados por los clientes si son atractivos, si son sensatos en cuanto a la petición y al tiempo disponible para desarrollarlos. También que si la excelencia metodológi-

ca es importante, lo es más la supremacía técnica. “El hecho de que seamos capaces de adoptar procesos ágiles no garantiza la calidad técnica y tecnológica para sacar los proyectos adelante”.

La sicóloga dijo que si bien las reglas claras permiten que cada cual sepa su propósito, en la organización se respeta la autonomía, el estilo de pensamiento y de trabajo de las personas: “Hay libertad para saber qué se hace, cómo y cuándo. Manejamos el tiempo sin restricciones de horarios, cada uno decide cuándo llega y cuándo se va, lo importante es cumplir. Afortunadamente la metodología ágil enfatiza en el equipo como la unidad atómica de trabajo y en algún momento se requerirá de su presencia”, manifestó Jean Philip Zucchet.

“Seven4n es una estructura organizacional liviana, plana, sin las jerarquías tradicionales ni rangos que inhiben la comunicación abierta”.



Jean Philip Zucchet, cofundador de Seven4n, y Paula Rodríguez, líder de Gestión Humana.

Otra de las características de Seven4n es la estructura organizacional liviana, plana, sin las jerarquías tradicionales ni rangos que inhiben la comunicación abierta.

Todo ello va encaminado a lograr la calidad en el desarrollo de software, y para ese propósito también es importante innovar de manera permanente con el uso de técnicas, métodos y tecnologías. “Sin embargo es difícil ser disruptivo con este tipo de elementos a través de la educación formal. Por ello se requiere una alta capacidad de autoaprendizaje”.

Para el ingeniero Zucchet, financiera y contractualmente el agilismo propone una manera más entendible y fácil de gestionar, en especial si se maneja por iteraciones y no por proyectos, lo mismo que en los acuerdos de nivel de servicio. Por eso se hacen “sprints de arquitectura, de diseño, de desarrollo, de pruebas y cada uno tiene que responder en su justa medida por los niveles de servicio que está esperando el cliente. Pero quisiéramos ver más abogados y financieros hablar de agilismo, invitarlos a que nos sentemos a pensar un poco más en las iteraciones, en las historias tempranas”. ■