

Tarea 2

Integrantes:

ARCIA QUINTERO CRISTIAN DAVID

SANCHEZ MORA JUAN JOSE

SAMACA GONZALEZ DANIEL MAURICIO

SOLANO GARCES JOSE ALEJANDRO

¿Cómo manejarías la transparencia en un equipo si encuentras que algunos miembros no están cumpliendo sus responsabilidades?

Según el manifiesto ágil, la interacción y los individuos son prioridad, por lo que el dialogo directo con estos miembros es la primera solución que encontramos viable. Desde aquí, diferentes estrategias para lograr una colaboración abierta dentro del equipo dependen de la respuesta positiva o negativa ante el primer acercamiento.

¿Hasta qué punto crees que es ético compartir estos problemas con todo el equipo?

En un principio este tipo de situaciones deberían ser tratadas de forma privada, directamente con el o los individuos involucrados en este comportamiento, sin embargo, cuando la situación afecta de manera crítica el desarrollo y las metas propuestas, es necesario integrar el resto del grupo en busca de nuevas alternativas para enmendar estos contratiempos.

¿Cómo manejarías una situación en la que el cliente realiza cambios frecuentes, afectando el tiempo y esfuerzo de tu equipo? ¿Qué límites éticos pondrías para proteger a tu equipo sin comprometer la satisfacción del cliente? Agrega un ejemplo real

En una situación donde el cliente realiza cambios frecuentes que impactan el tiempo y esfuerzo del equipo, lo primero sería apoyarme en una metodología ágil que permita gestionar y priorizar los requerimientos de manera flexible, entendiendo que las modificaciones son parte natural del ciclo de desarrollo. Sin embargo, también es fundamental establecer una comunicación clara y constante con el cliente para explicar el alcance real de cada cambio y sus implicaciones en costos, esfuerzo y plazos.

Si los cambios empiezan a ser excesivos o comprometen la productividad, los límites éticos que pondría serían:

- **Transparencia:** informar al cliente de manera honesta el impacto de los cambios sobre los entregables y cronogramas.
- **Responsabilidad hacia el equipo:** proteger la carga laboral, evitando la sobreexplotación o el retrabajo innecesario.
- **Equidad:** asegurar que el esfuerzo adicional sea reconocido y, cuando corresponda, reflejado en ajustes de tiempos o condiciones contractuales.
- **Compromiso con la calidad:** no aceptar cambios que pongan en riesgo la integridad del producto final o el bienestar del equipo.

Ejemplo:

En un proyecto de desarrollo de software, el cliente solicitaba cambios de funcionalidades casi cada semana. Para manejarlo, implementamos un proceso de priorización en las reuniones de *sprint planning*, donde solo se aceptaban cambios que realmente aportaban valor al negocio y

quedaban documentados en el backlog. Además, se acordó que los cambios solicitados fuera del ciclo de sprint se discutirían en la siguiente iteración. De esta forma, el cliente seguía sintiéndose escuchado, pero el equipo trabajaba con mayor estabilidad y sin desgastes innecesarios.

¿Cómo abordarías el problema desde un enfoque ético sin imponer procesos rígidos? ¿Qué importancia tiene la empatía en esta situación?

Si el equipo enfrenta un conflicto interpersonal o falta de comunicación, lo primero sería fomentar un espacio de diálogo abierto y seguro, donde cada integrante pueda expresar sus puntos de vista sin miedo a represalias. Desde un enfoque ético, evitaría imponer reglas estrictas o procesos burocráticos que puedan generar más fricción.

La empatía es clave, pues es necesario escuchar activamente, comprender las emociones y necesidades de los demás, y buscar acuerdos que fortalezcan la confianza.

¿Cómo equilibrarías la responsabilidad ética de cumplir con las expectativas del cliente con la responsabilidad de asegurar la calidad del producto?

Llegados a una situación en la que los apremios de tiempo llevan a la obligación de lanzar un producto incompleto, el cliente debería tener conocimiento sobre esto, de esta forma buscar una solución por consenso, en la que no se vean afectados los intereses del cliente, y maximizar la calidad del software.

¿Cómo abordarías una situación en la que el equipo no quiere reconocer sus errores o se resiste a cambiar? ¿Qué principios éticos guiarían tu enfoque para facilitar una mejora sincera?

En una situación donde el equipo se resiste a reconocer errores o a adoptar cambios, lo abordaría desde un liderazgo ético y orientado al aprendizaje colectivo. Mi objetivo sería generar un ambiente seguro en el que los errores no se perciban como fallas personales, sino como oportunidades de mejora que fortalecen al equipo.

Para ello, me guiaría en los siguientes principios éticos:

- **Honestidad:** comunicar de manera clara y transparente los problemas identificados, evitando ocultarlos o minimizar su impacto.
- **Respeto:** enfocarme en analizar los procesos y el trabajo en conjunto, sin señalar culpables individuales, promoviendo la confianza y la colaboración.
- **Responsabilidad compartida:** fomentar que el equipo asuma de forma conjunta los resultados, reconociendo que el éxito o el error es producto del trabajo colectivo.

De esta manera, el equipo puede transformar la resistencia en compromiso, adoptando el cambio como una oportunidad para crecer y generar un impacto positivo en los resultados.

¿Qué ventajas y desventajas encuentran en trabajar con metodologías ágiles?

Ventajas:

- Mayor flexibilidad para adaptarse a cambios.
- Comunicación más fluida y colaboración constante.
- Entregas frecuentes que generan confianza con los clientes.
- Mayor motivación al priorizar a las personas y su bienestar.

Desventajas:

- Puede generar presión constante por las entregas rápidas.
- Riesgo de malentendidos si la comunicación con el cliente no es clara.
- Equipos poco maduros pueden resistirse a la autogestión y la mejora continua.
- Requiere disciplina y compromiso: sin ellos, puede degenerar en caos.

