

Integrantes:

- Juan Daniel Ramirez Mojica
- Daniel Santiago Cocinero Jimenez
- Natalia Carolina Bautista Sanchez
- Baruj Vladimir Ramirez Escalante

Tarea 2 - Manifiesto Ágil

1. El Manifiesto Ágil resalta la importancia de la colaboración abierta. ¿Cómo manejarías la transparencia en un equipo si encuentras que algunos miembros no están cumpliendo sus responsabilidades? ¿Hasta qué punto crees que es ético compartir estos problemas con todo el equipo?

- **Natalia:**

Primero sería bueno un llamado de atención en privado para el miembro que no está cumpliendo. Sería ético compartir estos problemas con todo el equipo en el momento en que el integrante empieza a afectar el trabajo en conjunto, es decir cuando todos se empiezan a ver perjudicados por ello.

- **Santiago:**

Creo que la participación de cada miembro del equipo debe ser equitativa, se comprende que por motivos personales no pueda hacer parte de alguna entrega pero esto no debe ser un comportamiento común debido a que afecta a todo el equipo, yo optaría por no meter a la entrega final a un integrante que haya hecho menos del 50% de tareas que le hayan tocado.

- **Vladimir:**

En una primera instancia, discutiría si dicho miembro presenta alguna dificultad que le impida completar las tareas asignadas, si se sigue presentando la falta de aporte, negociaría una reasignación de la tarea, por último hablaría con el resto del equipo para discutir qué hacer con este miembro del equipo y evaluar su estado como miembro del equipo.

- **Juan Daniel:**

Inicialmente le haría un llamado de atención buscando hablar y comunicarme de manera segura con aquella persona, de modo que se logre encontrar las causas de estas actividades

que no se están cumpliendo. Además, trataría de repartir mejor las cargas en caso de que exista alguna persona a la que se le dificulte por alguna razón. En caso de que este comportamiento continúe propondría una reunión grupal con el objetivo de encontrar una solución en conjunto. Si aún así las actitudes o comportamientos siguen, buscaría como relevarlo de sus actividades con el objetivo de que estos comportamientos no obstaculicen el desarrollo de las actividades.

- **Decisión final:**

Hablar en privado para saber qué está pasando y el por qué no está realizando las entregas, si no hubo una razón de peso se negocia para que se concrete la entrega en un límite razonable, en caso de que nada de esto sirva se sacará al integrante del grupo. Sería ético compartir estos problemas con todo el equipo en el momento en que el integrante empieza a afectar el trabajo en conjunto, es decir cuando todos se empiezan a ver perjudicados por ello.

2. **Uno de los principios del Manifiesto Ágil es responder al cambio en lugar de seguir un plan fijo. ¿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 de experiencia si es posible, de lo contrario investiga alguno**

- **Natalia:**

Desde el inicio del proyecto pediría una descripción a detalle de los requerimientos, en caso de algún cambio mayor pediría una remuneración económica equivalente al trabajo extra realizado. Adicionalmente, limitaría la cantidad de cambios posibles para que no pasen esas situaciones.

- **Santiago:**

Creo que dependiendo el cambio, debido a que si el cambio no afecta demasiado se puede implementar, pero si son demasiados cambios a lo pedido inicialmente o cambios demasiado grandes, empezaría a negociar el límite de tiempo y el costo. Los límites que pondría son, los cambios grandes se discuten antes de la implementación de la función a cambiar y en función de la viabilidad se negocia el límite de tiempo y el costo si no hay un acuerdo con el cliente no se implementa debido a que afecta demasiado el equipo.

- **Vladimir:**

Trataría al cliente como un miembro más del equipo cuyo aporte es aportar con los “requerimientos”. Aunque de forma más laxa, si presenta cambios muy frecuentes tomaría una ruta similar a la de un integrante que no aporta, cuya última instancia de recurrencia sería plantearse con el equipo el dejar el proyecto o renegociar la paga, para no comprometer el bienestar del equipo.

- **Juan Daniel:**

Personalmente nunca he experimentado esta situación; sin embargo, en caso de que me pasara, creo que el principal problema podría ser la comunicación, por lo que mi objetivo principal sería ampliar o mejorar la comunicación conmigo y el Product Owner o conmigo y con el cliente. Si este caso persiste, creería importante hablar con el cliente y expresarle de manera clara de modo que entienda que los continuos cambios afectan nuestro trabajo y por lo tanto el tiempo de entrega y el trabajo realizado. Por lo que le propondría que se continuará el trabajo con los requerimientos ya establecidos y más adelante como un plan de trabajo diferente aplicar los cambios que requiera en el sistema o producto. En cuanto a los límites éticos, establecería límites de horas extras de modo que me pudiera asegurar que cada miembro del equipo pueda descansar lo necesario y de la manera más amable posible trataría de rechazar o negociar algunos de los cambios que no sean urgentes o que excedan los recursos disponibles.

- **Decisión final:**

Se maneja implementando límites claros y mecanismos de negociación para manejar los cambios frecuentes. De modo que se asegure la calidad del proyecto así como el bienestar del equipo. Dejando claro desde el inicio que los cambios pueden incurrir en costos extra y en tiempo adicional. En casos donde sea necesario, se considerará renegociar la remuneración económica; así como la viabilidad del proyecto, si éste compromete el bienestar del equipo.

3. **El Manifiesto Ágil da prioridad a las personas y sus interacciones sobre procesos y herramientas. Si tu equipo enfrentará una situación difícil (por ejemplo, falta de comunicación o conflicto interpersonal), ¿cómo abordarías el problema desde un enfoque ético sin imponer procesos rígidos? ¿Qué importancia tiene la empatía en esta situación?**

- **Natalia:**

Es importante ser empáticos al momento de enfrentar un conflicto, el resto del equipo podría intentar escuchar el problema si los integrantes se sienten cómodos en compartirlo para que puedan intentar ayudar a dar una solución, que cada uno se sienta escuchado y pueda compartir su punto de vista sin sentirse juzgado.

- **Santiago:**

Me gusta la idea de que algún miembro del equipo actúe como mediador para intentar resolver el conflicto. También me parece bien implementar actividades de integración para que no ver a nuestros compañeros de equipo como desconocidos entre mejor sea nuestro lazo es más probable resolver conflictos y mejorar la empatía entre nosotros.

- **Vladimir:**

Simplemente discutir o mediar estas cuestiones con el equipo o con las partes involucradas. Adicionalmente promovería la unidad creando espacios y actividades de integración. Claramente la empatía juega un factor importante en todo este proceso.

- **Juan Daniel:**

Idealmente, establecería espacios de comunicación o espacio en los que se realicen actividades diferentes relacionadas al trabajo, con el objetivo de que cada miembro del equipo se familiarice con sus compañeros y empatice con ellos. En aquellos casos donde ocurran estos altercados, es importante recalcar la importancia del trabajo en equipo y la importancia de escuchar a ambas partes tratando de "ponerse en los zapatos del otro" y lograr mediante el diálogo una solución que trate de satisfacer a ambas partes.

- **Decisión final:**

Para resolver conflictos en el equipo, se debería fomentar la empatía y la comunicación abierta. Se pueden crear espacios seguros para que todos compartan sus puntos de vista sin ser juzgados y se logre escuchar a todos los involucrados. Además, se buscaría establecer actividades de integración para fortalecer los lazos entre compañeros. Por otro lado, se ve la importancia de contar con un mediador que pueda ayudar con el diálogo y soluciones que beneficien a ambas partes, recordando la capacidad de "ponerse en los zapatos del otro" para construir un ambiente colaborativo y respetuoso.

4. **Uno de los valores ágiles es entregar software funcionando frecuentemente. Imagina que tu equipo debe lanzar una versión incompleta debido a la presión del tiempo. ¿Cómo equilibramos la responsabilidad ética de cumplir con las expectativas del cliente con la responsabilidad de asegurar la calidad del producto?**

- **Natalia:**

Se debieron haber acordado ciertas fechas específicas para la entrega del producto, si el retraso fue debido a un requerimiento extra del cliente se extendería la fecha de entrega, en caso de que el problema haya sido por culpa del equipo podría intentar negociar con el cliente para ver si se pueden extender los plazos de entrega, siempre buscando entregar un trabajo completo y funcional.

- **Santiago:**

Con un buen análisis de requerimientos, así, el cliente desde el inicio está informado de que es lo que se le va a entregar, además al ser partícipe activo en el desarrollo puede ir dando retroalimentación que nos guíe un poco a su expectativa.

- **Vladimir:**

Esto se soluciona planteando entregas, plazos y requerimientos realistas desde el inicio. Si ya se está en el problema propondría la posibilidad de volver a negociar la entrega y si es el caso, colocar objetivos más realistas.

- **Juan Daniel:**

Desde mi punto de vista y con lo que he evidenciado en la industria del videojuego por ejemplo "Cyberpunk 2077" o incluso "No Man's Sky" se ha evidenciado que lanzar un producto incompleto o en mal estado afecta principalmente la reputación de la empresa/equipo; por lo que a mi parecer, desde el inicio se deben establecer los requerimientos principales del producto de modo que permitan identificar aquellas funcionalidades esenciales que deben estar completamente desarrolladas y probadas al lanzar el producto. Del mismo modo, pienso que mantener una comunicación abierta y transparente con el cliente sobre aquellas funcionalidades que estarán desde el lanzamiento hasta sus futuras actualizaciones de modo que se proteja la reputación del equipo, la confianza a los usuarios y el respeto al cliente.

- **Decisión final:**

Es fundamental establecer desde el inicio requerimientos claros, realistas y bien priorizados, asegurando que el cliente esté informado y participe de manera activa en el proceso para brindar retroalimentación. En caso de imprevistos, se debe negociar los plazos de forma transparente y respetuosa, priorizando la entrega de un producto completo y funcional para proteger la reputación del equipo y la confianza del cliente.

5. El Manifiesto Ágil sugiere que los equipos deben reflexionar regularmente para mejorar. ¿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?

- Natalia:

Para ayudar al equipo a reconocer errores o cambiar, se crearía un ambiente de confianza donde puedan expresarse sin temor a juicios, enfocándonos en hechos en lugar de personas. Fomentaría la autoevaluación reconociendo logros para equilibrar las críticas. Así, el equipo vería el cambio como una oportunidad de mejorar.

- Santiago:

Es importante la predisposición de cada integrante a escuchar retroalimentación de otros miembros, y cada miembro del equipo dar su retroalimentación de forma constructiva y respetuosa, así cuando haya conflictos por falta de autocrítica la confianza en la transparencia de equipo aporta a que las personas sean más susceptibles a escucharlas y reflexionar que simplemente ignorarlas.

- Vladimir:

Como siempre, la comunicación es importante. Los errores como equipo se vuelven evidentes al momento de las entregas, por lo que en ese punto tienen que poderse reconocer errores. Igualmente la mejoría se vuelve eventualmente necesaria si se quiere mantener competitivo al equipo. Por lo tanto este problema se resuelve dando suficiente tiempo. Se podría adicionalmente hacer una rúbrica para poder identificar errores y discutir la raíz de los mismos, para posteriormente hacer un plan con el equipo.

- Juan Daniel:

Considero importante, que cada miembro del equipo (aunque a mi parecer esto aplica para todas las personas en general) genere la habilidad de escuchar las opiniones de otros y reconocer cuando uno se equivoca, del mismo modo que reflexione sobre el trabajo propio y los comentarios realizados de manera constructiva por otras personas. Principalmente, trataría de realizar actividades que refuercen estas habilidades y mediar situaciones difíciles haciendo uso de una comunicación clara en la que se fomenten tanto la comunicación como la escucha. Guiándome de principios como la paciencia, el valor del aprendizaje y la reflexión.

- Decisión final:

Para ayudar al equipo a reconocer errores y fomentar el cambio, es esencial crear un ambiente de confianza donde cada uno pueda expresarse sin temor a juicios y donde cada uno esté dispuesto a reconocer aspectos en los que pueda mejorar. Esto se logra mediante retroalimentación constructiva, comunicación clara y actividades que refuercen habilidades como la autocrítica y la escucha activa. Así mismo, actividades como reconocer logros, reflexionar sobre errores y trabajar en soluciones colectivas permite al equipo mejorar continuamente.

6. Basados en todas sus respuestas, ¿qué ventajas y desventajas encuentran en trabajar con Scrum, preferirían basar su trabajo en otra metodología?

- Natalia:

Tiene ventajas como la adaptabilidad a cambios, el enfoque en la colaboración, la entrega frecuente de valor y la mejora continua, pero también tiene desventajas como la necesidad de un alto compromiso.

- Santiago:

En ventajas veo varias debido a que tiene métodos claros, el paso a paso es claro, y permite ir desarrollando en conjunto de forma óptima, en desventajas siento que cada miembro del equipo debe querer trabajar en equipo debido a que de otra forma los conflictos serían demasiado, si no se aplican temas de comunicación y confianza un pequeño conflicto entre dos personas puede afectar todo el proyecto demasiado.

- Vladimir:

La principal ventaja está en que se garantiza un trabajo constante y retroalimentado, que agiliza y asegura que se hagan entregas. Sin embargo esta esquematización puede hacer que sea rígido y se puedan crear conflictos en las etapas de retroalimentación dependiendo de las personas. No restringiría únicamente al SCRUM y tal vez adaptar el método a las necesidades y al equipo de trabajo en sí.

- Juan Daniel:

En mi opinión las principales ventajas son: una buena adaptabilidad a los cambios, la colaboración y una continua retroalimentación del cliente. Sin embargo, cuenta con desventajas como una posible sobrecarga de reuniones y una dependencia y/o necesidad de una comunicación clara, adecuada y constante. A mi parecer es una buena estrategia; sin embargo, andamos en una industria en constante cambio, por lo que, no me sorprendería que en los próximos años surgiera una nueva metodología que mejore o incluso supere los aspectos de Scrum.



- **Decisión final:**

La metodología Scrum destaca por su adaptabilidad, colaboración y retroalimentación constante; de modo que se garantizan las entregas frecuentes y el valor al cliente. Sin embargo, requiere alto compromiso, comunicación efectiva y puede presentar desafíos como conflictos internos, rigidez en su aplicación y sobrecarga de reuniones. En nuestra opinión, esta es una estrategia efectiva, pero debe adaptarse al equipo y contexto, considerando alternativas como Kanban o enfoques híbridos según las necesidades del proyecto. Finalmente, dado que esta es la metodología más usada creemos (desde nuestra poca experiencia al usar estas metodologías) que debe ser efectiva para realizar proyectos sobre todo en el ámbito de ingeniería de software.