



Tarea 2

Ingeniería de software I

Julián Dario Colmenares Saenz

Kevin David Rodriguez Riveros

Frank Sebastian Pardo Amaya

Jorge Andrés Torres Leal

Departamento de Ingeniería de Sistemas e Industrial

Universidad Nacional de Colombia - Sede Bogotá

Facultad de Ingeniería

22 de Noviembre de 2024

TAREA 2

- 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?

Respuesta de Frank:

Primero, si noto algo que no se está cumpliendo y ya ha sido estipulado antes, trataría de hablarlo personalmente con la persona implicada. Si después de intentar tratarlo por mí mismo, no veo algún cambio, intentaría buscar ayuda con los demás miembros.

Me parece pertinente tratar cualquier tema que pueda afectar el equipo en general, por lo que no considero antiético explicar cualquier inconveniente o incomodidad con algún miembro.

Respuesta de Jorge:

Estoy de acuerdo con Frank en que es una situación que se debe hablar primero con las personas que están incumpliendo sus responsabilidades, e igualmente si no encuentro un cambio en su actuar y reporte (supongo que ante los demás dicen que sí cumplen) pues sería algo que tendría que hablar con todos los miembros del equipo ya que es algo que puede impactar en nuestros resultados y ocupaciones ya que podríamos llegar a retrasarnos en nuestro tiempos por cubrir las partes de los demás compañeros o esperar que ellos las terminen, claro que todo tendría que ser dentro de un plazo razonable de tiempo.

Respuesta de Julián: Antes de retroalimentar al equipo pienso yo que hay una etapa fundamental, y es entender la situación y las posibles causas que pueden estar causando ese incumplimiento de las responsabilidades. Puede haber un espacio para hablar individualmente antes del diálogo grupal ya que una sola persona puede estar presentando problemas como la sobrecarga de trabajo, problemas personales o falta de comprensión en las tareas.

Respuesta de Kevin: Considero que es muy acertado lo que mencionan mis compañeros, todos al fin y al cabo somos personas y podemos pasar por nuestras cosas o momentos, así que intentaría directamente hablar con la persona que no está cumpliendo y saber cuál es su situación, a partir de ahí si quizás no es por una razón en particular o simplemente el comportamiento continúa creería pertinente mencionarlo al equipo de trabajo para saber que sería la mejor solución a tomar, porque es algo que nos afectaría todo y considero que no habría algún tipo de fallo ético

- 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.

Respuesta de Frank: No tengo mucha experiencia con una situación así, pero suponiendo que me pasara ahora mismo, le dejaría claras las cosas como van y cómo afectarían según

sus sugerencias y cambios. Siento que hay que ser muy diplomático y saber dirigirse al cliente, pero también sé mis capacidades y de las personas que tendría como equipo para definir si algo sería posible o no. Sería muy directo y preferiría el bienestar del equipo y de los objetivos ya definidos.

Respuesta de Jorge:

En general se suele firmar un contrato donde se estipulan ciertas cláusulas de tiempo e incumplimientos así que en parte recurriría a esto como última instancia, pero primero trataría de hablar con el cliente de forma que él se vuelva consciente de cómo sus cambios pueden afectar los tiempos y el precio, además suelen existir peticiones formales de cambios de manera que quede sentado y acordado por ambas partes lo que se cambia y no solo sea una charla de cambios al aire, los límites éticos siento que serían hacer consciente al cliente de los tiempos y el impacto de los cambios a la vez que establezco tiempos realistas con los cambios para no explotar a mi equipo con tiempos de entrega irreales.

Respuesta Julián: Para manejar cambios frecuentes de un cliente sin comprometer al equipo, establecería límites claros al inicio del proyecto, explicando cómo los cambios afectan tiempos y costos. Utilizaría ciclos iterativos, para integrar retroalimentación priorizada en entregas más pequeñas y manejables. Además, protegería la calidad del producto negociando ajustes realistas y explicando los riesgos de aceptar cambios sin análisis.

Respuesta Kevin: Creo que sería importante saber con qué tipo de cliente se está tratando, sin embargo, si se realizan cambios frecuentes intentaría en un inicio adaptarme a estos para cumplir con la calidad, al ver reflejado mayor costo tanto en tiempo como en esfuerzo podría de buena manera mencionarle al cliente que quizás o se necesite más tiempo para equilibrar y no agotar al equipo, si no es posible se entraría a hablar de probablemente un cambio en la inversión para involucrar a más personas. Dentro de lo que ya mencione va parte de los límites, no afectaría la relación si se habla pertinentemente y se educa al cliente sobre el impacto que pueden tener sus solicitudes, y obviamente asegurarse que no trabajen más allá de lo que lo suele hacer el equipo y asegurarse de su respectivo descanso

- 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?

Respuesta de Frank: Es difícil, no me gusta ser mediador, pero trataría de entender los distintos puntos de vista y tratar de definir un equilibrio para que el ambiente durante el desarrollo del proyecto sea el más óptimo.

Respuesta de Jorge:

Me ofrecería como mediador para entender las inconformidades de ambas partes, me parece importante el que las personas expresen sus puntos de vista de manera tranquila para poder comprenderse entre sí, ya que esto puede crear un resultado en que ambos ganen al transformar sus puntos de vista y así lleguen a trabajar mejor, por otro lado si

alguna de las dos partes es una persona poco perceptiva o incluso agresiva e inflexible creo que lo mejor sería ir a recursos humanos y seguir los procedimientos (aunque éste me parece un caso extremo en un entorno empresarial donde las personas tratan de cuidar sus trabajos)

Respuesta de Julián: Abordaría el problema reuniendo al equipo para fomentar una conversación abierta, enfocándose en escuchar y entender las perspectivas de todos sin juzgar; siento que soy bueno escuchando y analizando a las personas. Usaría técnicas como la mediación o dinámicas de retrospección para identificar las causas del conflicto y buscar soluciones colaborativas. La empatía es clave para construir confianza y motivar a los miembros a trabajar juntos hacia el objetivo común, priorizando siempre las relaciones humanas sobre los procesos. Esto ayuda a crear un ambiente de respeto y compromiso sin necesidad de imponer reglas rígidas.

Respuesta Kevin: Parecido a lo que mencione en una anterior respuesta, considero que es importante ser empático siempre y cuando sea entendible la situación, hay algunas justificaciones que poco tienen de ser justamente eso, una verdadera justificación. Si es un problema interpersonal ser empático, y lo abordaría justamente hablando directamente con el miembro del equipo que corresponda siempre respetuosamente y haciéndole saber que está con un compañero que se preocupa y proponer soluciones o un tiempo si la persona lo considera necesario.

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

Respuesta de Frank: Se establecen objetivos desde el principio, para que el producto en el plazo establecido sea lo esperado. En caso de que no sea lo suficientemente bueno, como equipo nos esforzaríamos por cumplir un mínimo del producto y que sea viable entregar mientras se trabaja en las mejoras. Preferiría ser directo con el cliente y hablar de lo que ha sido posible alcanzar hasta el momento, dejando claro que prefiero la calidad antes que todo y que trabajaríamos lo antes posible para entregar la “versión final”.

Respuesta de Jorge:

Al igual que Frank yo pienso que es importante establecer tiempos y objetivos realistas desde el inicio, además de controles de verificación que justamente aseguren que se está cumpliendo lo cual hace parte del implementar una metodología ágil, por otro lado igualmente creo que si ya nos encontramos en una etapa donde no podemos evitar la situación lo más importante es asegurar una mínima viabilidad del entregable y hablar con el cliente sobre lo que produjo el retraso y el cómo completaremos en el menor tiempo posible lo que aún haga falta por hacer.

Respuesta de Julián: El equilibrio comienza siendo transparente con el cliente sobre el alcance realista del lanzamiento, priorizando las características esenciales y asegurando que estas cumplan con estándares mínimos de calidad. Es fundamental comunicar claramente las limitaciones de la versión y planificar iteraciones rápidas para completar las funcionalidades restantes. Internamente, motivaría al equipo a mantener buenas prácticas

como pruebas automatizadas y revisiones constantes, evitando comprometer la estabilidad del producto. Igualmente estoy de acuerdo con lo que indican mis compañeros.

Respuesta Kevin: Al igual que mis compañeros, considero que sería un caso muy desafortunado y desde un inicio se debió establecer tanto tiempos y objetivos que se puedan alcanzar e incluso haber considerado contingencias en el camino, si aún así las cosas no están en el momento que deben estar, lo mejor sería simplemente ser honesto y con argumentos plantear la situación para poder lograr presentar algo de calidad y que cumpla con los mínimos requerimientos esperados.

- 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 guiarán tu enfoque para facilitar una mejora sincera?

Respuesta de Frank: Explicando los puntos fuertes pero también los débiles, empezaría hablando desde mi parte lo que podría mejorar y les transmitiría que me gustaría que compartieran sus opiniones respecto a lo que estamos desarrollando para buscar alternativas si algo no está funcionando bien o nos falta.

Siempre me esforzaría por enfocarnos en el problema no en los integrantes del equipo, es preferible no hacerles sentir atacadas a las personas para que sea más fácil interactuar y mejorar.

Respuesta de Jorge:

Primero trataría de expresarme desde mi experiencia señalando mis puntos fuertes y débiles para que los demás se sintieran en confianza y pudieran empezar a expresarse e igual manera para poder llegar no ha señalar culpables sino reconocer eso que como equipo en conjunto nos ha faltado y que apoyándonos mutuamente podemos mejorar, si después de eso se muestran reacios a admitir sus errores creo que hablaría desde mi punto de vista sobre las debilidades que encuentro (siempre tratando de dar un feedback respetuoso) y si después de eso se niegan a mejorar o reconocer sus errores creo que iría a recursos humanos ya que encuentro ésto como una actitud que puede afectar gravemente al equipo al punto que en futuros proyectos podría desencadenar conflictos.

Respuesta de Julián: Fomentaría un ambiente seguro y sin culpas donde los errores se perciben como oportunidades de aprendizaje, no como fallos personales. Usaría dinámicas de retrospección centradas en los procesos, no en las personas, como "Lo que salió bien, mal y por mejorar". Lideraría con el ejemplo, reconociendo mis propios errores para modelar la apertura al cambio. Éticamente, priorizaría la honestidad, el respeto y la colaboración, animando al equipo a enfocarse en el impacto colectivo de las mejoras. Esto podría generar un cambio genuino.

Respuesta de Kevin: Buscaría promover también ese espacio donde haya respeto y confianza para que el equipo se sienta bien y puedan expresarse. Me mostraría tanto en los aspectos positivos como en los cuales puedo mejorar para mostrar que todos tenemos la oportunidad de renovarnos de buena manera y finalmente invitaría a todos como grupo a mejorar en los procesos que lo ameriten sin señalar a alguien en específico. Lo guiaría

como esto y muchas cosas en realidad desde el respeto mutuo entre todos y la empatía, para que todo el equipo se vea beneficiado

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

Consideramos que podría ser bueno trabajar con scrum sobre todo por lo que justamente viene de la metodología ágil entonces podría ser útil en cuanto adaptabilidad y durante el proceso ir mejorando, sin embargo, sabemos que no es una única solución y según lo hablado no tenemos una experiencia directa trabajando y a la vez aplicando scrum así que quizás sería en parte una de las desventajas que tal vez para este proyecto no sea la única solución pero aún no lo sabemos, o quizás puede ser combinada con otra como Kanban, entre otras. Queremos primero determinar el proyecto y a partir de ahí sabríamos probablemente responder con un poco más de certeza esta misma pregunta.