

Tarea 02

Ingeniería de Software.

Grupo 1: Fórmula 1.

1. Transparencia y responsabilidad en el equipo.

La transparencia en un equipo Ágil es esencial, pero también debe manejarse con mucha responsabilidad y empatía. Si notamos que algunos miembros no están cumpliendo con sus responsabilidades, el primer paso sería hablar directamente con esas personas, desde un lugar de comprensión y no de juicio. Muchas veces hay factores personales o de comunicación que explican estas situaciones, y abrir el espacio para una conversación puede resolver mucho.

Si tras dialogar no hay mejora, entonces sí creemos que es ético e incluso necesario compartir la situación con el equipo, pero de una forma constructiva. Es importante no señalar con el dedo, sino plantear el problema como algo que nos afecta a todos y que necesita una solución en conjunto. El objetivo no es culpar, sino crecer como equipo. En este punto, lo ético es cuidar la dignidad de todos, mientras se busca lo mejor para el proyecto.

2. Responder al cambio y proteger al equipo.

Cuando un cliente realiza cambios constantes, entendemos que puede ser parte del dinamismo del negocio. Sin embargo, también es nuestra responsabilidad cuidar al equipo. En estos casos, lo primero que haría es establecer una conversación clara con el cliente. Le explicaríamos cómo estos cambios están afectando la planificación, el ritmo de trabajo y sobre todo la motivación del equipo.

Un límite ético importante sería evitar que el equipo trabaje constantemente en sobretiempo o bajo presión sin descanso, porque eso va contra el bienestar humano que promueve el enfoque Ágil. Podríamos negociar ventanas de cambios más estructuradas o definir una cantidad máxima de cambios por sprint.

Por ejemplo, en un proyecto anterior, uno de nuestros integrantes fundó una startup, pero sus socios cambiaron las especificaciones y condiciones del trato con el paso del tiempo. Lo que se hizo fue proponer una reunión fija quincenal para recibir todos los cambios de una vez y así poder incorporarlos sin afectar nuestro ritmo. Al final sus diferencias fueron tan marcadas que el proyecto tuvo que cerrarse. Pero se respondió e informó a los clientes sobre hasta cuándo y dónde iban a ir los servicios de esta empresa, agradeciendo por su apoyo.

3. Empatía frente a los conflictos del equipo

En un conflicto interpersonal o una situación de tensión en el equipo, creemos que lo más importante es escuchar. No se trata de imponer reglas o procesos estrictos, sino de generar un ambiente donde todos puedan expresarse con seguridad. Desde un enfoque ético, abordaría el problema con mucha apertura y cuidado, buscando entender ambas partes antes de emitir juicios o proponer soluciones.

La empatía aquí es fundamental. No solo ayuda a calmar los ánimos, sino que permite ver más allá de los comportamientos y entender qué está sintiendo cada persona. Muchas veces, detrás de un conflicto hay inseguridades, malentendidos o falta de reconocimiento.

Una vez comprendida la raíz del problema, se invitaría al equipo a co-crear una solución. Por ejemplo, si hay tensión entre dos miembros, quizás facilitar una conversación guiada con acuerdos claros de comunicación puede ser más efectivo que imponer una política general.

4. Responsabilidad ética con la calidad del producto

Ante la presión de lanzar una versión incompleta, equilibraría la responsabilidad ética y la calidad mediante una comunicación abierta con el cliente. Expondría con claridad el estado actual del desarrollo, detallando las funcionalidades incluidas en esta entrega y su valor específico.

Internamente, garantizaría que esta versión, aunque limitada, constituya un Producto Mínimo Viable (MVP) robusto y probado exhaustivamente para prevenir errores significativos. Esto implica una priorización estratégica de las funcionalidades esenciales, dejando para iteraciones posteriores las menos críticas.

La estrategia se centraría en alinear las expectativas del cliente, explicando que esta entrega temprana busca obtener su retroalimentación inicial para guiar el desarrollo futuro y asegurar un producto final que realmente satisfaga sus necesidades. Definiría un cronograma visible de las próximas entregas, reafirmando el compromiso del equipo con la calidad continua. Esta franqueza y un MVP funcional son cruciales para construir confianza y entregar un producto de excelencia a largo plazo.

5. Estrategias si el equipo no quiere reconocer sus errores o se resiste a cambiar. Principios éticos que guiarán el enfoque de estas estrategias.

Si el equipo se resiste a reconocer errores o cambiar, se debe priorizar en crear un entorno seguro. Esto se logra mediante retrospectivas o preguntas abiertas como "¿Qué nos impide mejorar?", donde los miembros podamos expresarnos sin miedo a juicios. La empatía y el respeto son clave: entender que la resistencia puede surgir de temores (al fracaso, a la crítica) o de no querer salir de la zona de confort.

Primero debemos ser objetivos, enfocarnos en los datos y no en echar culpas. Por ejemplo, mostrar métricas como "el 40% del tiempo nos dedicamos a corregir errores evitables" convierte el problema en una discusión práctica, no personal. Esto fomenta la transparencia y evita que el equipo se sienta atacado. Segundo, debemos promover la corresponsabilidad. Esto invita al equipo a crear soluciones con dinámicas como "¿Qué podemos empezar, dejar o mantener?". Se deben acordar cambios graduales, como dedicar un 10% del sprint a mejoras técnicas, y también es recomendable celebrar los avances, aunque sean pequeños. Esto construye compromiso y reduce la resistencia. Si persisten los problemas debemos aplicar firmeza compasiva, lo que traduce a que debemos tener conversaciones individuales donde se podrán revelar preocupaciones ocultas (sobrecarga, falta de habilidades). La resistencia se supera combinando seguridad emocional, hechos concretos y un enfoque colaborativo, siempre alineado con el propósito ético de proteger al equipo y al proyecto. Se debe escalar el tema con transparencia, nunca con amenazas. También debemos tener responsabilidad ética con el cliente, siempre tener presente que sin cambios, el proyecto y los usuarios van a verse afectados.

Los principios éticos guía son: respeto (evitar juicios), transparencia (datos visibles) y colaboración (soluciones compartidas). Por ejemplo, si el equipo ignora errores por presión, se debe hacer un acuerdo para dedicar tiempo a la revisión de errores, validando con métricas de reducción de bugs, lo que demostraría que la mejora nace de la confianza, no de la imposición.

6. Ventajas y desventajas de trabajar con metodologías ágiles

En cada una de las anteriores preguntas se ha hecho énfasis en cómo las metodologías ágiles ayudan a resolver ciertas situaciones que pueden frenar o ralentizar el desarrollo de un proyecto, así como maneras de resolver conflictos tanto internos en el equipo de trabajo como con los clientes y usuarios. Dentro de todo ese análisis se pueden resaltar y resumir estas ventajas:

- Flexibilidad y adaptabilidad al cambio.
- Promover la transparencia y la colaboración en el proceso.
- Repartición de la carga y valor temprano (con el MVP).

- Priorizar a las personas y la empatía.
- Retroalimentación y aprendizaje constante.

Por otro lado, podríamos preguntarnos por las desventajas de trabajar con estas metodologías, y aunque en la teoría si se trabajan perfectamente no habría problema en el proceso y de desarrollaría de la mejor manera, en la vida real no pasa así, por lo tanto, la siguiente es una lista de las posibles desventajas (o situaciones adversas) que se podrían encontrar al trabajar con metodologías ágiles:

- Depender de la comunicación efectiva: si bien lo ideal es tener una buena comunicación con el cliente y los compañeros de trabajo, no siempre va a suceder, hay personas con las que no podremos trabajar de la manera más eficiente y no se puede depender mucho de tener una buena comunicación con esas personas para sacar el proyecto adelante.
- Sobrecarga de trabajo y presión constante: las metodologías ágiles promueven el repartir el trabajo en varias entregas para reducir la carga de trabajo, sin embargo, si no se manejan adecuadamente los tiempos y descansos, podría terminar en desgastar y presionar a los miembros del equipo de sobremanera.
- Cambios excesivos: la retroalimentación es parte importante de las metodologías y un proyecto puede tener cambios frecuentes en su proceso, pero si no se controla adecuadamente, puede generar desorganización y terminar perdiendo el enfoque.