



## Tarea 02

### 1. ¿Cómo manejarías la transparencia cuando algunos no cumplen?

Si se detecta que un compañero no está cumpliendo con sus responsabilidades, el primer paso **NO** sería comentarlo con todo el equipo. Eso podría generar desconfianza y un mal ambiente.

Nuestro enfoque ético sería:

**Conversación privada:** Primero, se hablaría directamente con esa persona, de forma privada y con empatía. Quizás tiene un problema personal, está atascad@ o no entendió bien la tarea. La idea es ofrecer ayuda, no acusar.

**Escalada discreta:** Si la situación persiste, se discutiría con el Scrum Master o el líder del equipo. Ellos están ahí para facilitar, mediar y encontrar una solución que beneficie a todos, sin señalar públicamente al compañero.

### 2. ¿Cómo manejarías el cambio constante sin afectar al equipo?

**NO** podemos dejar que las solicitudes constantes de un cliente quemen a todo el equipo. El truco está en ser proactivos y no solo reactivos.

La estrategia sería:

**Negociación y priorización:** Sentarse con el cliente y explicarle que podemos adaptarnos a los cambios, pero que cada nuevo cambio tiene un costo. Lo invitaría a participar en las reuniones de planificación (como la Sprint Planning) para que él mismo priorice las nuevas funcionalidades. Esto lo hace parte del proceso y le da una idea más clara de lo que es posible.

**Límites éticos:** Es crucial proteger al equipo del agotamiento. No es ético aceptar todo lo que el cliente pida si eso significa que el equipo trabaje 12 horas al día, sacrificar su vida personal o entregar un producto de mala calidad por la prisa. La honestidad es el límite: comunicar al cliente de forma clara y respetuosa lo que se puede lograr de manera sostenible y con calidad.

### 3. ¿Cómo abordarías un conflicto interpersonal?

El Manifiesto Ágil prioriza a las personas, así que un conflicto no se puede ignorar. Nuestro enfoque ético se basaría en la empatía y la mediación.



**Conversación con empatía:** Sentarse con las personas involucradas (juntos o por separado, dependiendo de la situación) para escuchar activamente sus puntos de vista. La empatía es clave aquí; permite entender que el conflicto a menudo tiene raíces más profundas que una simple discusión. Podría ser estrés, un malentendido o incluso un problema personal que está afectando el trabajo.

**Facilitar la solución, no imponerla:** Evitaríamos imponer un proceso rígido (como "todos deben comunicarse por correo electrónico a partir de ahora"). En cambio, facilitar un espacio seguro para que ellos mismos encuentren una solución sería adecuado. El objetivo es que las personas, y no las reglas impuestas, resuelvan el problema.

#### **4. ¿Cómo equilibrarías la calidad y la presión de tiempo?**

Aquí entra en juego el valor de "entregar software funcionando frecuentemente". La palabra clave es "funcionando". Entregar una versión incompleta por presión de tiempo es una trampa. No es ético con el cliente, que espera un producto útil, ni con el usuario final, que podría enfrentar errores, ni con el equipo, que ve su trabajo devaluado.

Nuestro enfoque sería:

**Responsabilidad ética con el cliente:** Ser transparente y honesto. En lugar de lanzar algo roto, le diría al cliente lo que sí podemos entregar con calidad para la fecha límite. Esto podría significar menos funcionalidades, pero las que se entreguen serán sólidas.

**Responsabilidad ética con la calidad:** El deber como profesional es asegurar que el producto sea robusto. Si una funcionalidad no está lista para ser lanzada, no se lanza. La reputación del equipo y la empresa depende de ello. Propondríamos un lanzamiento posterior para las funcionalidades restantes.

#### **5. ¿Cómo abordarías la resistencia a mejorar?**

Si el equipo no quiere reconocer sus errores, probablemente sienten miedo o desconfianza. Nuestro enfoque se centraría en crear un ambiente seguro.

**Promover la seguridad psicológica:** El líder de equipo o Scrum Master debe dejar claro que las reuniones de retrospectiva no son para "buscar culpables", sino para "buscar soluciones". La conversación debe enfocarse en los "procesos" y "sistemas", no en las "personas".

**Guiar con preguntas, no con acusaciones:** En lugar de decir "¿Por qué te equivocaste?", preguntaría "¿Qué podríamos haber hecho como equipo para evitar ese error?". Esto dirige la atención hacia la colaboración.



Los principios éticos que guiarían nuestro enfoque en esta situación serían el respeto y la confianza. Si un equipo confía en su líder y sus compañeros, no tendrá miedo de admitir errores, porque sabrá que el objetivo es crecer juntos, no culparse.

## 6. ¿Ventajas y desventajas de las metodologías ágiles?

Teniendo en cuenta todo lo anterior, notamos las siguientes ventajas y desventajas de trabajar con metodologías ágiles:

### **Ventajas:**

- **Flexibilidad:** La capacidad de adaptarnos a los cambios y las necesidades del cliente es increíblemente valiosa.
- **Colaboración:** El agilismo fomenta el trabajo en equipo y la comunicación constante, lo que hace el proceso más dinámico y divertido.
- **Satisfacción del cliente:** Al entregar software funcional con frecuencia, el cliente ve progreso constante y puede dar su feedback a tiempo.

### **Desventajas:**

- **Riesgo de agotamiento:** Si no se establecen límites éticos claros con los cambios, el equipo puede quemarse.
- **Menos documentación:** A veces, priorizar el software funcionando puede llevar a una falta de documentación clave, lo que puede ser un problema a largo plazo.
- **Dependencia del equipo:** Si el equipo no está maduro o no se llevan bien, el agilismo puede ser muy caótico y poco productivo. No es una solución mágica para los problemas de un equipo.