

***Integrantes del grupo 2 (Los Pretty Boys):***

- Juan David Buitrago Salazar – 1011096514 – [jbuitragosa@unal.edu.co](mailto:jbuitragosa@unal.edu.co)
- Deibydy Santiago Barragán Gaitán – 1069944003 – [dbarragang@unal.edu.co](mailto:dbarragang@unal.edu.co)
- Luis David Garzón Morales – 1034576806 – [lgarzonmo@unal.edu.co](mailto:lgarzonmo@unal.edu.co)
- Juan David Cárdenas Galvis – 1030040443 – [jcardenasgal@unal.edu.co](mailto:jcardenasgal@unal.edu.co)

**Implicaciones del 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?**

La transparencia como valor en el equipo de desarrollo es muy importante para enfrentar todas las dificultades que se puedan presentar dándole solución a estas de la mejor manera conociendo los problemas de fondo.

Manejar la transparencia en un equipo cuando algunos miembros no están cumpliendo sus responsabilidades es un reto delicado, pero primordial para mantener el espíritu del Manifiesto Ágil. Desde nuestro punto de vista, como paso inicial se debe investigar si existe una causa personal (como problemas personales o bloqueos técnicos) que esté afectando la productividad y objetivos en el trabajo como individuo y como equipo. Por tanto, de manera personal se debe hablar con el integrante involucrado en el incumplimiento de responsabilidades para saber la posible causa del problema de fondo. En caso de que no exista mayor razón para el incumplimiento se debería hacer un primer llamado de atención o recomendación.

Si persisten los problemas de incumplimiento se podría notificar al líder del equipo sobre el problema que está sucediendo, sugiriendo no resaltar la culpa del implicado. Además, se podría hacer uso de las metodologías ágiles como Scrum o Kanban, donde la transparencia es un pilar fundamental. Por ejemplo, en Scrum, las reuniones diarias sería un espacio ideal para presentar el problema para plantear una solución, enfatizando el trabajo y apoyo entre los integrantes del equipo reforzando la confianza y transparencia en el mismo.

El límite ético sobre compartir del problema radica en la forma en cómo se comunica este y en la manera en cómo se busca darle solución.

**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.**

El principio del Manifiesto Ágil que prioriza responder al cambio sobre seguir un plan fijo es genial en teoría, pero puede volverse complicado cuando los cambios del cliente son tan frecuentes que empiezan a afectar el tiempo y el esfuerzo del equipo. Como paso inicial al reconocer los requerimientos para el proyecto se debería en consenso con el cliente establecer un plan o cronograma para el desarrollo del proyecto donde se visualicen la posibilidad de cambios y concretando tiempos para tratar estos. Esto con el fin de estar más preparado y organizado frente a las dificultades y cambios que se presenten, y también mostrando al cliente a modo de reflexión inicial como la continua petición de cambios en el producto puede afectar el desarrollo del mismo.

Por tanto, siempre es primordial trabajar de la mano del cliente y el equipo de desarrollo manteniendo la confianza y respeto mutuo, y teniendo al tanto del progreso del proyecto o producto al cliente. Esto facilitaría también la respuesta a los cambios propuestos por el cliente sin sobrecargar el equipo de desarrollo. Podríamos usar herramientas visuales como un tablero de Kanban para mostrar el estado actual del trabajo y cómo el cambio propuesto retrasaría otras tareas.

En cuanto a los límites éticos, consideramos que es fundamental proteger la salud mental y el bienestar del equipo. Un ejemplo inspirador es el enfoque que utiliza Spotify, una empresa conocida por su cultura ágil. En el artículo "[Scaling Agile @ Spotify](#)", Henrik Kniberg y Anders Ivarsson describen cómo Spotify maneja la flexibilidad y la adaptación al cambio mediante equipos autónomos (squads) que priorizan el trabajo basado en valor y necesidades cambiantes. Aunque no mencionan un caso específico de cambios frecuentes del cliente, su enfoque demuestra cómo la priorización constante permite gestionar solicitudes variables sin comprometer la satisfacción del equipo.

Al final, creemos que el equilibrio está en ser flexible, pero firme y organizado. El cliente debe entender que su satisfacción es importante, pero también lo es la salud y productividad del equipo lo cual puede afectar negativamente la calidad del producto.

**3. El Manifiesto Ágil da prioridad a las personas y sus interacciones sobre procesos y herramientas. Si tu equipo enfrentara 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?**

Si nuestro equipo enfrentara una situación difícil como falta de comunicación o un conflicto interpersonal, lo primero que haría sería hablar directamente con las personas involucradas para entender qué está pasando, pero sin presionar ni juzgar. Lo fundamental para resolver este tipo de problemas requiere de generar espacios de diálogo libres de presión y culpa, donde las partes se sientan cómodas expresando sus puntos de vistas para llegar objetivo y plan de solución en común acuerdo.

La empatía es un valor fundamental en cada uno de los integrantes del equipo para poder comprender con mayor profundidad las perspectivas y sentimientos de los demás. Al permitirse conocer y entender mejor entre los integrantes del equipo las conexiones interpersonales mejoran, aumentando la motivación del grupo para cumplir con los objetivos propuestos. A diferencia de imponer procesos rígidos para solución de problemas, resulta mejor permitir conectar con el equipo como profesional y persona para construir soluciones en conjunto.

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

Si tuviera que lanzar una versión incompleta por presión de tiempo, lo primero sería ser transparente con el cliente sobre qué funcionalidades están listas y cuáles no, para que sepa exactamente qué esperar y no generar falsas expectativas. Ser honesto con el cliente es fundamental para mantener la confianza mutua.

Lo mejor manera de solucionar esta problemática es proponer salidas estructuradas en tiempos y trabajo construidas con el equipo de desarrollo en común acuerdo con el cliente para terminar con las funcionalidad y características faltantes del producto sin sacrificar la calidad de este. Como lo afirma el Manifiesto ágil “el software funciona es la mejor medida de progreso”. Entregar un producto no completado, aun cuando se cumple con los tiempos puede poner en mayor peligro las necesidades 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?**

Si el equipo se resiste a reconocer errores o cambiar, empezaría creando un ambiente donde la reflexión no se sienta como una crítica personal, sino como una oportunidad para crecer. No forzaría al equipo a admitir nada, pero sí fomentaría la autocrítica constructiva compartiendo yo mismo mis propios errores y aprendizajes. Traería a consideración hechos en la historia donde la respuesta positiva el cambio y el aprendizaje han sido la base fundamental de los grandes desarrollos de la humanidad. Esto con el fin de motivar el equipo y cambiar la mentalidad conservadora de los integrantes.

Fomentar la autocrítica, la confianza y la empatía entre el equipo es fundamental para reconocer los errores como equipo y no ser reacios al cambio, más bien siendo adaptables con una mentalidad positiva y de progreso.

**6. Basados en todas sus respuestas anteriores, ¿qué ventajas y desventajas encuentran en trabajar con metodologías ágiles?**

Trabajar con metodologías ágiles tiene un montón de ventajas, pero también algunos desafíos que pueden volverse desventajas si no se manejan bien. Por el lado positivo, una de las mayores ventajas es la flexibilidad. Las metodologías como Scrum o Kanban permiten adaptarse rápidamente a los cambios, lo cual es súper útil en proyectos donde los requisitos no están claros desde el principio o evolucionan con el tiempo. Además, el enfoque en la colaboración y la comunicación hace que el equipo se sienta más conectado y motivado, porque todos tienen voz y participan activamente en las decisiones.

Otra ventaja que se resalta con las metodologías es la entrega de valor en medio de la organización y la flexibilidad. La autocrítica y trabajo continuo en equipo sobre el producto acompañado del cliente, junto a las entregas funcionales en intervalos de tiempo dispuestos permiten retroalimentar de manera temprana al equipo para responder a posibles dificultades o cambios presentes. Esto fomenta la visión positiva hacia el progreso y la mejora continua en el proceso de desarrollo del producto.

Sin embargo, no todo es color de rosa. Una de las principales desventajas es que puede ser difícil implementar estas metodologías en equipos o empresas que están acostumbrados a procesos

rígidos o tradicionales. Esto causa situaciones de choques y mala comunicación que hace el equipo reacio al cambio, dificultando la resolución de problemas y el progreso. También el cambio continuo en las sugerencias y necesidades del cliente puede entorpecer el desarrollo del producto y comprometer la estabilidad del equipo.

Por último, el mayor desafío puede ser mantener el equilibrio entre responder al cliente y cuidar al equipo. Tener siempre presente las necesidades del cliente, aun cuando este sugiere muchos cambios en medio del proceso, puede afectar el bienestar del equipo, y en consecuencia, la calidad del producto final. En conclusión, aunque las metodologías ágiles son increíblemente poderosas, requieren un liderazgo consciente y una buena gestión para evitar que sus desventajas superen los beneficios.

