



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

Universidad Nacional de Colombia - sede Bogotá
Facultad de Ingeniería
Departamento de Sistemas e Industrial
Curso: Ingeniería de Software 1 (2016701)

Asignación tarea 2 (Viernes 12 de Septiembre - 11:59 PM)

basándose en el manifiesto ágil y sus experiencias, contesten de la manera más honesta posible las siguientes preguntas y añadan al repositorio del grupo la siguiente tarea **en formato PDF de manera GRUPAL**, con el formato así:

[Manifiesto por el Desarrollo Ágil de Software](#)

Tarea_02.pdf

- ¿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?

Todo depende de cuál es el motivo por el que los miembros del equipo no están cumpliendo sus responsabilidades; a veces suceden cosas que están más allá de nuestro control y como parte de un equipo nuestro primer intento es entender si esto que sucede es debido a una causa de fuerza mayor. Si ese es el caso, entonces como equipo intentaremos encontrar una forma en la que todos podamos volver a dar el rendimiento necesario para cumplir con las responsabilidades asignadas; la colaboración y la ayuda mutua entre desarrolladores asegurará cohesión y cumplimiento. Si se puede ayudar de forma personal a flanquear los obstáculos que tengan los compañeros esto debe ser intentado, si el problema resulta demasiado como para poder darle una ayuda privada y personal, se debe pedir consentimiento de compartir con el equipo para llegar a consensos y soluciones.

Si por el contrario, estas responsabilidades están siendo incumplidas sin un argumento al menos mínimamente justificable, es importante llamar la atención de aquellos miembros del equipo, recordándoles que su aporte es necesario y que no podemos continuar de forma idónea a menos que todos estemos haciendo los esfuerzos justos en las tareas individuales y colectivas que tenemos. Si estas acciones reinciden, es necesario buscar a un oficial o a quien esté a cargo del equipo y reportar con documentación apropiada las falencias y responsabilidades incumplidas por los compañeros sin poner en alerta a aquellos miembros que no hayan mostrado inconformidad o decidan no ser partícipes del reporte, asegurándose de que cualquiera que sea el motivo, sea tratado de forma eficiente sin deteriorar la química de equipo y el ánimo general.

- 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

Primero, previendo este tipo de sucesos, se debería intentar aproximar un exceso de tiempo para la entrega del proyecto de ser posible ya que si esto se hace correctamente y los cambios son, a pesar de constantes, razonables, todavía el equipo podrá avanzar de forma eficiente (¡Aunque no en los tiempos originalmente pactados!).

Es posible también que estos cambios sean poco razonables y exijan reediciones y rediseños, si este es el caso, y dichos cambios inevitablemente causarán el fracaso del proyecto, es muy importante comunicarlo al cliente en términos del respeto y la colaboración mutua. Tanto el cliente como el equipo tienen interés absoluto en terminar de forma correcta y óptima el proyecto, y si bien el ajuste al cambio es una clave de la filosofía *Ágil* también hay que entender que el tiempo es un recurso finito, y que incluso el equipo más profesional y técnico se puede desgastar. Para proteger al equipo de clientes inescrupulosos hay que tener una comunicación constante con el cliente en la que se deje en claro que se persigue siempre su interés, pero que a su vez, se debe proteger la integridad e intereses individuales del equipo de forma simbiótica, en la que si los desarrolladores son dotados de libertad y confianza y respeto para completar el proyecto, el cliente a su vez recibirá justamente lo que pidió.

Ejemplo de vida real (trabajo de un familiar de un miembro de equipo): En una reunión con un cliente se acordó el objetivo principal del proyecto que iba a iniciar, con base en eso se plantearon las etapas y tiempos de entregas, que eran obviamente susceptibles al cambio. Ya avanzado el desarrollo del proyecto el cliente empezó a solicitar cambios al diseño de productos ya completamente desarrollados lo cual produjo reprocesos y creó la necesidad de posponer las fechas de entrega.

Para solucionar esto, el equipo decidió recibir los nuevos requerimientos del cliente, se realizó una evaluación del tiempo que sería empleado en la implementación de estos y fueron informados al cliente, para que este decidiera si aprobar o no el reinicio de esta etapa ya entregada. Para llegar a esta nueva programación se realizó una reunión con todos los miembros del equipo, quienes aportaron ideas y métodos de solución que aliviaran el impacto laboral, temporal y económico al equipo y al cliente.

- 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?

Cuando hay conflictos en el equipo (mala comunicación, pleitos personales, etc.), la solución no es un manual de reglas, sino concentrarse en las personas. Aquí te explico cómo abordarlo de una manera más humana:

- **1. Hablar con honestidad y sin rodeos:** En vez de imponer reglas, crea un ambiente donde todos puedan decir lo que sienten. Puedes organizar una reunión de equipo o hablar con cada

persona individualmente para entender sus preocupaciones. La idea no es encontrar un "culpable", sino descubrir qué está causando el problema.

- **2. Ponerse en el papel de mediador:** Si el conflicto es muy fuerte, alguien neutral, como el líder del equipo o un *scrum master*, puede ayudar a guiar la conversación para que sea productiva. Su trabajo es asegurarse de que todos se escuchen y de que la discusión se centre en encontrar soluciones, no en pelear.
- **3. Buscar soluciones en equipo:** Una vez que el problema se entienda, el equipo debe trabajar unido para encontrar la solución. Esto puede ser algo tan simple como ajustar cómo se comunican o definir expectativas claras. Las soluciones impuestas desde arriba rara vez funcionan, pero las que nacen del consenso del equipo tienen más posibilidades de tener éxito.
- **4. Mejorar constantemente:** El Manifiesto Ágil se enfoca en la mejora continua. Si una solución no funciona, no pasa nada. Hay que estar dispuestos a revisarla y ajustarla. Esto le demuestra al equipo que el proceso es flexible y que el objetivo es encontrar lo que mejor funcione para ellos

La importancia de la empatía

La empatía es clave en estas situaciones. La empatía es la capacidad de **entender y compartir los sentimientos de otra persona**. Esto no significa estar de acuerdo con ellos, sino ver la situación desde su punto de vista. Sin empatía:

- **No entiendes a los demás:** Sin empatía, es fácil juzgar o culpar a los demás. Simplemente no puedes entender por qué alguien actúa de una determinada manera, lo que hace casi imposible encontrar una solución.
- **Aumenta la tensión:** Si un líder o un miembro del equipo no muestra empatía, puede parecer que no le importa el bienestar de los demás. Esto genera resentimiento y hace que el conflicto empeore.
- **Se pierde la causa real:** Un conflicto de comunicación a menudo es un síntoma de un problema más profundo, como el agotamiento, el estrés o la falta de reconocimiento. La empatía te permite descubrir la causa raíz de estos problemas.

En un equipo, la empatía hace que las personas se sientan valoradas y comprendidas. Esto genera un ambiente de confianza, que es esencial para la colaboración. En lugar de centrarse en la rigidez de los procesos, un enfoque ético se basa en la flexibilidad, la comprensión y la voluntad de adaptarse por el bien de todo el equipo.

- 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?

Para un equipo ágil, entregar software frecuentemente no significa lanzar algo apresurado sin garantizar su utilidad o confiabilidad. Si existe presión de tiempo para entregar una versión incompleta, la responsabilidad ética implica buscar un balance entre la satisfacción del cliente y la calidad mínima aceptable.

1. Definir un “mínimo producto viable” (MVP): Seleccionar las funcionalidades esenciales que realmente aportan valor al cliente y asegurarse de que éstas estén completas y probadas antes de la entrega.
2. Comunicación transparente con el cliente: Explicar claramente qué partes estarán listas y cuáles no, evitando crear falsas expectativas. Esto refuerza la confianza y muestra profesionalismo.
3. Mantener estándares de calidad mínimos: Aunque sea una versión parcial, debe cumplir con criterios de calidad básicos: sin errores críticos, usable y estable en lo que se entrega.
4. Planificar mejoras iterativas: Asegurar al cliente que lo que no se incluyó se entregará en próximas iteraciones, mostrando un plan claro y alcanzable.

Lo ético es no sacrificar la calidad básica por la velocidad. Se debe entregar solo lo que funcione correctamente, aunque sea menos de lo esperado, acompañado de comunicación honesta y un compromiso de mejora continua, esa sería una forma de equilibrio para realizar un buen trabajo y una excelente entrega de un software.

- 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?

Cuando el equipo no quiere reconocer errores o se resiste a cambiar.

En este caso, la clave es crear un ambiente de seguridad psicológica donde equivocarse no sea visto como un fracaso, sino como una oportunidad de aprendizaje.

- Escuchar y entender resistencias: muchas veces la negativa al cambio viene del miedo (a ser juzgados, perder estatus, o repetir fracasos). Abordar esas preocupaciones con empatía ayuda a que el equipo se abra poco a poco.
- Dar el ejemplo: el líder o facilitador debe reconocer sus propios errores primero. Esto genera confianza y normaliza la vulnerabilidad.
- Pequeños pasos: en vez de imponer un cambio radical, proponer mejoras graduales y mostrar los beneficios en la práctica.
- Ética en el proceso: guiarse por principios como la honestidad (mostrar datos reales, sin ocultar problemas), la justicia (repartir la responsabilidad de forma equitativa, sin buscar culpables individuales), y la responsabilidad profesional (recordar que mejorar no es opcional, sino parte de la calidad del trabajo).

El objetivo no es obligar, sino acompañar al equipo hasta que comprenda que reflexionar y adaptarse es lo que fortalece su propio desempeño.

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

Ventajas:

- Adaptabilidad: permiten responder rápido a cambios en requisitos o prioridades del cliente.
- Colaboración y comunicación: fomentan la interacción continua entre equipo y cliente, reduciendo malentendidos.
- Entrega temprana de valor: con versiones incrementales, el cliente obtiene resultados útiles en menos tiempo.
- Mejora continua: las retrospectivas y la retroalimentación constante permiten detectar errores temprano y aprender de ellos.
- Motivación del equipo: al priorizar a las personas sobre los procesos, los miembros sienten mayor autonomía y participación.

Desventajas:

- Falta de disciplina si no hay compromiso: la flexibilidad puede volverse caos si no hay autogestión real.
- Dificultad con clientes indecisos: cambios excesivos pueden desorganizar y agotar al equipo.
- Documentación insuficiente: al no ser prioritaria, puede afectar la trazabilidad y el mantenimiento a largo plazo.
- Requiere madurez del equipo: si los miembros no son proactivos o no trabajan bien en conjunto, la metodología pierde efectividad.
- Presión de entregas continuas: puede generar desgaste si no se gestionan bien los tiempos.