



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

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

Profesor: Oscar Eduardo Alvarez Rodriguez

Estudiante(s):

Nelson Ivan Castellanos Betancourt

Angel Santiago Avendaño Cañon

David Sebastian Hurtado Sanchez

Nicolas Zuluaga Galindo

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?

Todos los integrantes del grupo estuvieron de acuerdo en manejar este tipo de situaciones con un protocolo estructurado. Inicialmente, se debe realizar una aproximación privada y amistosa para poder entender las razones por las cuales no se están ejecutando las actividades propuestas. Es importante que el colega comprenda que los retrasos generan un impacto en el proyecto. Durante un periodo de 2 semanas, se puede hacer seguimiento. En caso de que el comportamiento sea persistente, es requerido escalar la situación a nuestro jefe directo o Scrum master para poder encontrar un plan de acción que permita el cumplimiento de las actividades.

Por otro lado, el equipo cree que no es necesario discutir el tema con todos los miembros porque no se desea dañar la imagen de un compañero o afectar el ambiente de trabajo.

- 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

En los proyectos de desarrollo de software, los cambios frecuentes por parte del cliente son desafíos. Estos afectan los tiempos de cada etapa, la planificación y el esfuerzo del equipo, impactando tanto la productividad como la rentabilidad del proyecto. El equipo tuvo consenso en 2 metodologías basadas en experiencias laborales de miembros del equipo. En la primera, Ángel nos comentó que ejecutando

un aplicativo web para un proyecto. Se acordó con el cliente una cantidad fija de cambios para el desarrollo. Cuando se superará esta suma, se cobrará una suma fija por cada modificación extra. Adicionalmente, Nicolás narro como un cliente notificó que quería hacer un cambio en el proyecto; el equipo de ejecución se reunió para evaluar la magnitud de la solicitud y se decidió que se podía desarrollar realizando un otrosí con un costo adicional.

Dentro del equipo, hubo unanimidad en la aprobación de estas metodologías ya que protegen al equipo de una carga excesiva de trabajo y conceden tarifas proporcionales al esfuerzo adicional requerido para llevar a cabo cada una de las modificaciones. Lo anterior no solo protege al equipo, sino que también incentiva al cliente a priorizar los cambios estrictamente necesarios.

- 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?

En un equipo ágil, resolver conflictos o problemas de comunicación requiere un enfoque que priorice a las personas y fomente la colaboración. Lo primero es crear un espacio seguro donde todos se sientan cómodos expresando sus preocupaciones sin temor a ser juzgados. Aquí, la empatía es clave: escuchar con atención, entender cómo se siente la otra persona y centrarse en resolver el problema sin señalar culpables. En lugar de imponer soluciones, es importante abrir un diálogo sincero y permitir que el equipo proponga ideas para superar los desafíos juntos. Además, reflexionar regularmente en retrospectivas ayuda a identificar qué podría mejorarse y a evitar que los mismos problemas se repitan. Al actuar con empatía y promover un ambiente de confianza, no solo resolvemos los conflictos, sino que también fortalecemos al equipo, haciéndolo más unido y preparado para enfrentar nuevos retos.

- 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?

Cuando un equipo enfrenta la presión de lanzar una versión incompleta de un producto, es esencial encontrar un equilibrio entre cumplir con las expectativas del cliente y garantizar que lo entregado sea de calidad. Lo primero es ser honesto con el cliente: explicar claramente qué funcionalidades estarán listas y cuáles se implementarán más adelante. Este tipo de conversación abierta no solo ayuda a gestionar expectativas, sino que también refuerza la confianza en el equipo.

Es importante que lo que se entregue, aunque sea limitado, funcione bien y brinde valor real al usuario. Esto significa priorizar las funcionalidades clave y asegurarse de que estén completamente probadas antes del lanzamiento. Una buena estrategia es trabajar con un Producto Mínimo Viable (MVP), es decir, una versión básica pero

funcional que permita comenzar a resolver las necesidades del cliente mientras se trabaja en las mejoras futuras.

Dentro del equipo, esta experiencia también debería ser una oportunidad para reflexionar. Es crucial analizar qué llevó a la presión del tiempo y pensar en cómo evitar situaciones similares en el futuro. Al final, el equilibrio entre cumplir con el cliente y proteger la calidad radica en la empatía, la comunicación abierta y el compromiso con entregar algo que funcione bien y en lo que todos puedan estar orgullosos.

- 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?

Para manejar una situación donde un equipo no reconoce errores o se resiste al cambio, es clave fomentar un ambiente de confianza y comunicación abierta. El primer paso es hablar directamente con las personas involucradas en un espacio privado, buscando entender las razones detrás de su resistencia. Si esto no basta para resolver el conflicto, se puede acudir a un líder o facilitador externo que, desde una perspectiva imparcial, ayude al equipo a explorar soluciones.

En este proceso, se deben aplicar principios éticos como la transparencia, respetando la privacidad y evitando exponer públicamente a los miembros del equipo. También es esencial la empatía, buscando entender las perspectivas y posibles dificultades individuales, asegurando que las decisiones beneficien al equipo en su conjunto.

Finalmente, herramientas como métricas objetivas y retroalimentación pueden ayudar a demostrar los beneficios del cambio de forma concreta. Este enfoque, basado en la paciencia, el diálogo y la colaboración, puede impulsar el crecimiento del equipo y mejorar sus resultados.

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

Las ventajas de trabajar con Scrum incluyen la retroalimentación constante a través de reuniones diarias, que permite identificar problemas rápidamente. También se resalta la transparencia y visibilidad del trabajo, ya que todos los miembros del equipo pueden conocer el progreso y las tareas asignadas. Además, Scrum organiza el trabajo en tareas pequeñas y manejables, lo que facilita el avance incremental, y permite adaptarse rápidamente a los cambios en los requisitos del proyecto.

Por otro lado, entre las desventajas, se menciona el tiempo perdido en reuniones excesivas, que pueden extenderse más de lo necesario y afectar la productividad. También se destaca la alta dependencia del Scrum Master, cuya capacidad es clave para el éxito del proyecto. Finalmente, se señala que Scrum puede ser demasiado estructurado o complejo para equipos pequeños, donde metodologías más simples, como Kanban, podrían resultar más efectivas.

NOTA: La redacción de este documento fue mejorada con la herramienta Chat GPT.

Referencias

- IEEE Computer Society & Association for Computing Machinery. (1999). *Código de Ética y Práctica Profesional de la Ingeniería de Software (Versión 5.2)*. Recuperado de <https://ethics.acm.org/wp-content/uploads/2016/07/SE-code-spn.pdf>
- Beck, K., Beedle, M., Bennekum, A. v., Cockburn, A., Cunningham, W., Fowler, M., ... Thomas, D. (2001). *Manifiesto for Agile Software Development*. Recuperado de <https://agilemanifesto.org>