



TAREA 02

Estudiantes:

Nicolas Alexander Herrera Rincon

Julian Alejandro Archila Caro

Stiven Leonardo Sanchez Leon

Santiago Montealegre Romero

Docente: Oscar Eduardo Alvarez Rodriguez

Fecha de realización: 05/09/2025

Fecha de entrega: 09/09/2025

- 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?**

En caso de que un miembro del equipo no cumpla con sus responsabilidades, lo más adecuado es abordarlo en una conversación grupal. Esto permite que todos los integrantes tengan la misma información y se asuma la situación como un asunto compartido del equipo. La colaboración abierta implica no ocultar estas dificultades, pero sí tratarlas con un tono empático y constructivo, evitando que la discusión se convierta en un señalamiento personal. Es válido y necesario exponer el problema de manera abierta cuando hay un incumplimiento claro de compromisos adquiridos previamente.

- 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?

Para manejar cambios frecuentes del cliente, lo esencial es establecer desde el inicio un acuerdo claro donde se definan los ciclos de trabajo y los entregables. En cada ciclo, los requerimientos se pactan previamente con el cliente para evitar interrupciones que perjudiquen el esfuerzo del equipo. De esta forma, se pueden atender nuevas solicitudes, pero en un marco ordenado y sin poner en riesgo la motivación de las personas.

Un límite razonable sería fijar desde el contrato un número máximo de cambios incluidos dentro de cada iteración. Si el cliente excede ese margen, los cambios adicionales se tratan como nuevas solicitudes que implican renegociar plazos, priorización o incluso costos extra. Esto no significa bloquear la flexibilidad, sino dejar claro que el trabajo del equipo tiene un valor y que las modificaciones constantes, si no se regulan, terminan por afectar tanto la calidad del producto como la salud del desarrollador.

- 3. El Manifiesto Ágil da prioridad a las personas y sus interacciones sobre procesos y herramientas. Si**

tu equipo enfrentará 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?

El Manifiesto Ágil establece que las personas y sus interacciones son prioritarias frente a los procesos y herramientas. Esto implica que, ante un conflicto dentro del equipo, el abordaje debe centrarse en la comunicación directa y en la resolución práctica de la situación, sin recurrir a la imposición de procesos rígidos que puedan complicar aún más la dinámica.

Si el conflicto proviene de un aspecto personal que interfiere en lo profesional, la primera medida sería advertir a los involucrados sobre cómo su comportamiento está afectando el trabajo común. En caso de persistencia, se llevaría a cabo una intervención formal con el equipo para tratar el problema de manera abierta y transparente. Si después de este paso la situación no mejora, y estando en una posición de liderazgo, la medida más efectiva sería separar a los responsables, ya que mantenerlos en el equipo comprometería los

resultados del proyecto y el rendimiento colectivo.

Por otro lado, si el conflicto es estrictamente profesional (por ejemplo, fallas en comunicación técnica o responsabilidades incumplidas), se analizarían los hechos y pruebas de manera objetiva para determinar responsabilidades. El objetivo sería aclarar qué parte del proceso falló y asignar las medidas correctivas correspondientes. Si alguna de las partes muestra resistencia a aceptar las medidas y el problema se mantiene, procedemos con la separación del miembro que obstaculiza al equipo.

4. 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 equilibrarías la responsabilidad ética de cumplir con las expectativas del cliente con la responsabilidad de asegurar la calidad del producto?

El Manifiesto Ágil establece que el software funcionando es la principal medida de progreso. Bajo esa premisa, si el equipo enfrenta la presión de entregar una versión incompleta, lo primero es evaluar si existe un margen de tiempo razonable para cumplir

con las condiciones de calidad esperadas. También es importante tener en cuenta lo estipulado en el contrato inicial, pues allí se definen obligaciones y consecuencias en caso de incumplimiento.

En esta situación, la respuesta ética comienza con un diálogo transparente con el cliente. Es necesario explicar el estado real del proyecto y permitir que él defina si prioriza la fecha de entrega o la calidad del producto. Hay contextos en los que resulta válido entregar una versión parcial siempre que sea estable y útil, por ejemplo, cuando se busca validar rápidamente el interés del mercado. Sin embargo, en escenarios donde la seguridad o la confiabilidad son críticas, reducir la calidad no es una opción responsable.

Si el equipo aceptó desde el inicio las condiciones de entrega y aun así no logra cumplir, la responsabilidad recae de manera colectiva en todos sus integrantes. En ese caso, corresponde trabajar unidos para ofrecer el mejor resultado posible dentro del tiempo disponible, y si no se logra, asumir en conjunto las consecuencias estipuladas, ya sean ajustes de recursos, penalizaciones, medidas contractuales específicas o corte de personal incluso si ello nos incluye.

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 guiarán tu enfoque para facilitar una mejora sincera?

El Manifiesto Ágil establece que los equipos deben reflexionar de manera regular sobre cómo ser más efectivos y ajustar su comportamiento en consecuencia. Sin embargo, esta premisa se vuelve inoperante cuando un equipo se niega a reconocer sus errores, ya que la falta de autocrítica implica, de forma paralela, una carencia de comunicación y asertividad.

En este contexto, la manera de actuar depende de la posición que se ocupe dentro del equipo. Si no se ejerce un rol de liderazgo, la respuesta funcional es concentrarse en cumplir con la propia parte del trabajo, evitando choques innecesarios y dejando que la gestión del problema recaiga en quien tenga la autoridad formal.

Por el contrario, si se tiene la responsabilidad de liderar al equipo, la primera acción sería organizar una intervención grupal que permita exponer de manera objetiva los fallos y la necesidad de adoptar mejoras. Si tras este esfuerzo persiste la resistencia a reconocer la falta de profesionalismo, la medida más efectiva para

proteger los resultados del proyecto sería echar al integrante.

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

Las metodologías ágiles presentan ventajas claras en términos de flexibilidad, comunicación y entrega continua de valor. En primer lugar, permiten responder al cambio de forma estructurada, evitando bloqueos que suelen aparecer en metodologías rígidas y lineales. Además, su énfasis en la colaboración abierta y en la retroalimentación constante promueve una mayor alineación entre cliente y equipo, lo que facilita reducir malentendidos contractuales y asegurar que el producto entregado se ajuste mejor a las necesidades reales. Otra ventaja es el seguimiento.

Sin embargo, también existen desventajas y choques conceptuales. Tal como se expuso en respuestas anteriores, nuestra postura pragmática y centrada en reglas preestablecidas entra en conflicto con la idea ágil de manejar conflictos interpersonales principalmente mediante empatía y flexibilidad; la falta de profesionalismo debe corregirse de forma directa, incluso mediante sanciones o desvinculación, lo cual puede

percibirse como contrario al espíritu del Manifiesto. De igual forma, el principio ágil que establece que los equipos deben reflexionar regularmente para mejorar puede resultar paradójico si los integrantes del equipo carecen de autocritica: en este caso, la metodología no ofrece herramientas de coerción más allá de la expectativa de autorregulación, lo que genera un vacío práctico.

Un punto adicional es el principio de que “los procesos Ágiles promueven el desarrollo sostenible y debemos ser capaces de mantener un ritmo constante de forma indefinida”. Esta formulación es problemática porque sugiere un compromiso sin clausura, lo que puede percibirse como una forma de explotación encubierta.

Referencias

[1] K. Beck, M. Beedle, A. van Bennekum, A. Cockburn, W. Cunningham, M. Fowler, J. Grenning, J. Highsmith, A. Hunt, R. Jeffries, J. Kern, B. Marick, R. C. Martin, S. Mellor, K. Schwaber, J. Sutherland y D. Thomas, *Manifiesto por el Desarrollo Ágil de Software*, traducción al español por Á. Medinilla, A. Giné y E. Gómez, disponible en: agilemanifesto.org/iso/es/manifesto.html, 2001.