



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: ?/09/2025

- 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?**

El Manifiesto Ágil establece que los equipos deben priorizar la colaboración abierta y la interacción constante entre sus miembros. Bajo esa premisa, si algunos integrantes no cumplen con sus responsabilidades, la forma más adecuada de manejar la transparencia sería a través de una reunión grupal en la que se discuta el desempeño de cada miembro de manera objetiva. Esto se justifica en el principio que indica que “los responsables de negocio y los desarrolladores trabajamos juntos de forma cotidiana durante todo el proyecto” y en la idea de que “los equipos reflexionan regularmente sobre cómo ser más efectivos”.

Desde una perspectiva funcional, lo esencial no es el juicio moral sobre la conducta de cada persona, sino garantizar

que el marco común de trabajo se cumpla. Si previamente se acordó que el Manifiesto Ágil sería la base conductual del equipo, entonces corresponde utilizar ese mismo marco como referencia para señalar incumplimientos. Compartir estos problemas con todo el equipo es éticamente válido dentro de ese contexto, ya que asegura transparencia y evita que los conflictos se manejen de manera individual o subjetiva.

- 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?**

Uno de los principios del Manifiesto Ágil establece que debemos “aceptar que los requisitos cambien, incluso en etapas tardías del desarrollo, para proporcionar ventaja competitiva al cliente”. Sin embargo, este principio no implica aceptar cambios ilimitados sin un marco de control, ya que

también debe protegerse la capacidad de trabajo sostenible del equipo.

La forma adecuada de manejar una situación en la que el cliente solicita cambios frecuentes es establecer un espacio de conversación entre ambas partes y formalizar un plan futuro que contemple ciclos cortos de entrega. En este esquema, el cliente puede proponer nuevos requerimientos de manera gradual, manteniendo el avance del proyecto a su propio ritmo. Para garantizar la transparencia del intercambio, cada cambio debe registrarse en un documento detallado, evitando ambigüedades y dejando claro qué modificaciones fueron solicitadas.

Desde un punto de vista funcional y dentro de los límites éticos definidos por el marco ágil, puede establecerse una política de cambios limitada: por ejemplo, permitir hasta cierto número de modificaciones sin costo adicional, de modo que el cliente conserve flexibilidad, pero reconociendo que cambios excesivos generan un impacto en tiempo y esfuerzo del equipo. A partir de ese umbral, cambios adicionales deben estar sujetos a cargos extra o justificación válida. Esto protege al equipo de una sobrecarga de trabajo y mantiene la satisfacción del cliente mediante reglas claras y previamente acordadas.

Ejemplo: En proyectos de desarrollo bajo metodologías ágiles como Scrum, es común que el Product Owner reciba solicitudes frecuentes de cambio por parte del cliente. En muchas empresas de software, se utiliza la práctica de “timeboxing”, en la cual cada sprint tiene un alcance fijo y solo en la planificación del siguiente sprint se aceptan nuevos cambios.

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, nuevamente sería válido proceder a una intervención y, en última instancia, a 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 de tiempo. ¿Cómo equilibrarías la responsabilidad ética de cumplir con las expectativas del cliente con la responsabilidad de asegurar la calidad del producto?

Uno de los valores del Manifiesto Ágil establece que el software funcionando es la medida principal de progreso. Bajo esa premisa, si el equipo enfrenta la presión de entregar una versión incompleta, la prioridad es evaluar primero si existe un lapso de tiempo lógico que permita entregar el proyecto en las mejores condiciones posibles. La manera de manejar esta situación también depende de lo estipulado en el contrato inicial, ya que allí se definen las obligaciones y las consecuencias de un incumplimiento.

En caso de que el equipo haya aceptado desde el inicio las condiciones de entrega y aun así no logre cumplir con la calidad requerida por el cliente, la responsabilidad recae colectivamente en todos los integrantes. La respuesta ética en este escenario sería trabajar junto con el equipo para terminar el proyecto de la mejor manera posible, asumiendo en conjunto las consecuencias del incumplimiento. Si esto no es viable dentro del plazo establecido, entonces corresponde aceptar las medidas

contractuales que se apliquen, ya sea reasignación de recursos, penalizaciones económicas o incluso reducción de personal, incluyendo la posibilidad de asumir esa consecuencia personalmente.

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 o muestra resistencia a cambiar, 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 separar a los integrantes que obstaculizan la mejora continua.

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 que el enfoque iterativo brinda entregas frecuentes, lo que puede considerarse un mecanismo funcional de control y 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; en mi enfoque, 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 autocrítica: en este caso, la metodología no ofrece herramientas coercitivas 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 resulta problemática porque sugiere un compromiso sin clausura, lo que puede percibirse como

una forma de explotación encubierta. En un marco serio y profesional, los contratos y responsabilidades deben tener límites definidos, tanto en plazos como en recursos, para que la relación laboral no se convierta en una expectativa de disponibilidad indefinida.

7. 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.