

Manifiesto por el desarrollo ágil de software

Nicolás Andrés Castellanos Rico

Juan David Yopasa Maldonado

Juan Felipe Quiroga Medina

Erfán Andrés Triana Duque

Teniendo en cuenta el Manifiesto ágil de software

<https://agilemanifesto.org/iso/es/manifesto.html> y nuestras opiniones y experiencias personales, responderemos las siguientes preguntas:

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 es un pilar fundamental en las metodologías ágiles. Para manejar una situación donde algunos miembros no cumplen sus responsabilidades, el consenso del grupo aboga por un enfoque escalonado y empático. La primera acción siempre debe ser una “conversación privada” con el miembro en cuestión. Esto permite entender las causas raíz de su bajo rendimiento, que pueden deberse a problemas personales, de salud, u otros factores que requieren comprensión y apoyo.

Es crucial recordarle al individuo su responsabilidad para con el equipo y ofrecerle la oportunidad de enmendar el camino. Solo si, tras este diálogo, la persona se niega a cooperar o a mejorar su desempeño, se debe escalar el problema al equipo completo. Al hacerlo, es imperativo mantener la ética y el respeto, compartiendo la situación sin exponer detalles personales delicados que violen la privacidad del individuo. El objetivo de esta transparencia grupal no es señalar culpables, sino encontrar una solución colectiva. Como último recurso, y solo si toda mediación falla, se consideraría la expulsión del miembro del equipo para proteger la salud del proyecto y del grupo.

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

Manejar los cambios frecuentes solicitados por un cliente requiere un equilibrio delicado entre la flexibilidad ágil y la protección del equipo. La estrategia consensuada implica una comunicación clara y proactiva con el cliente. Es esencial educarlo sobre el impacto de sus solicitudes (tiempo, costo, esfuerzo) y trabajar juntos para priorizar los nuevos requisitos frente al backlog existente.

Se deben establecer ****límites éticos**** claros desde el inicio, definidos mediante un ****contrato o acuerdo de alcance**** que especifique cómo se gestionarán los cambios (ej., through un proceso formal de change requests). Esto protege al equipo de la explotación y el agotamiento (burnout). Decir "no" a un cambio que es inviable es ético y necesario cuando este compromete la calidad, la estabilidad del producto o el bienestar del equipo. Sin embargo, el "no" debe ir acompañado de alternativas, como la negociación de plazos extendidos, presupuestos adicionales o la posposición de la funcionalidad para una futura iteración.

Ejemplo citado: En el desarrollo de un *Sistema de Reserva de Hotel*, el cliente solicitó constantes adiciones (gestión de eventos, programa de lealtad, sistema de reseñas). Aunque agregaban valor, la falta de un proceso para gestionar estos cambios resultó en retrasos significativos y un incremento del 50% en el costo, lo que finalmente generó insatisfacción en ambas partes. Este caso subraya la necesidad de canales y acuerdos formales para gestionar el cambio. (Fuente:

<https://www.itdo.com/blog/el-fenomeno-del-desplazamiento-del-alcance-en-el-desarrollo-de-software/>)

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?

Ante un conflicto interpersonal o una falta de comunicación, el enfoque debe privilegiar las personas y sus interacciones, tal como lo dicta el Manifiesto Ágil. La empatía es la piedra angular para abordar la situación de manera ética. El primer paso es evaluar la gravedad del conflicto.

Para problemas menores, se recomienda que un miembro del equipo (o el líder) actúe como mediador imparcial, facilitando un diálogo donde las partes puedan expresar sus posturas en un ambiente seguro, se sientan escuchadas y juntas busquen una solución. Se debe fomentar la sinceridad, la escucha activa y dejar de lado el ego.

Si el conflicto es más grave o involucra a más personas, se debe involucrar a todo el equipo en una conversación abierta y estructurada (ej., en una retrospectiva), centrándose en el problema y no en las personas. El objetivo es llegar a un acuerdo colaborativo, no imponer una solución. Solo en casos de faltas graves muy específicas (como acoso o conductas reiteradamente dañinas) se deberían aplicar medidas disciplinarias directas. La justicia y la tolerancia deben equilibrarse para mantener un ambiente de trabajo saludable.

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?

La presión por lanzar una versión incompleta presenta un dilema ético entre cumplir con un compromiso de tiempo y mantener la integridad y calidad del producto. La estrategia acordada es realizar una **evaluación rápida y honesta** del estado del producto para identificar las **funcionalidades cruciales** (Minimum Viable Product - MVP) que sí funcionan correctamente.

Si este núcleo fundamental es estable y funcional, se puede **mostrar una demo al cliente**, siendo transparentes sobre lo que está completo y lo que falta. Simultáneamente, se debe **negociar una extensión de plazo** para completar las funcionalidades pendientes, disculpándose por el retraso si es necesario.

Si el producto no tiene un núcleo mínimamente viable funcional, lanzarlo sería antiético, ya que se entregaría un producto defectuoso. En este caso, la única opción ética es **comunicar la situación al cliente con honestidad**, explicar los riesgos de un lanzamiento prematuro y renegociar el calendario. La prioridad siempre debe ser proteger la reputación a largo plazo y la relación de confianza con el cliente, incluso si eso implica una conversación difícil a corto plazo.

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 un equipo se resiste a reconocer errores o a cambiar, un enfoque ético debe guiarse por los principios de **respeto, empatía y mejora colectiva**. La primera acción es **investigar la causa raíz** de la resistencia, que puede deberse al miedo al juicio, la comodidad con lo conocido o malas experiencias pasadas.

En lugar de imponer cambios o señalar errores de manera punitiva, se debe **facilitar un diálogo abierto**. Esto puede lograrse en reuniones de retrospectiva, creando un ambiente seguro donde equivocarse se vea como una oportunidad de aprendizaje y no como un fracaso. Como líder o mediador, se debe persuadir con empatía, alineándose con las emociones del equipo para guiarlos a que ellos mismos identifiquen las áreas de mejora.

Si un individuo persiste en su resistencia y afecta al equipo, se debe seguir un **proceso progresivo**: comenzar con una retroalimentación privada y una advertencia verbal, establecer metas claras de mejora y dar un plazo para evaluar el progreso. Solo si, tras múltiples oportunidades, no hay intención de cambiar, se consideraría su reemplazo como último recurso ético para proteger al equipo y al proyecto.

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

Ventajas:

- * **Comunicación y Transparencia Mejoradas:** Favorecen la colaboración y el feedback constante tanto dentro del equipo como con el cliente.
- * **Flexibilidad y Adaptabilidad:** Permiten responder eficazmente a los cambios en los requisitos o en el mercado.
- * **Entregas Rápidas y Frecuentes:** El enfoque iterativo permite entregar valor al cliente de forma incremental y obtener feedback temprano.
- * **Simplicidad y Enfoque:** Se centran en el trabajo esencial, maximizando el valor del producto y reduciendo el trabajo innecesario.
- * **Calidad y Satisfacción del Cliente:** La participación continua del cliente asegura que el producto final se alinee con sus expectativas.

Desventajas:

- * **Periodo de Adaptación Inicial:** La transición a una mentalidad ágil puede ser difícil para equipos acostumbrados a metodologías tradicionales, requiriendo tiempo y capacitación.
- * **Riesgo de Implementación Rígida:** Si se aplican de manera demasiado dogmática, pueden perder su flexibilidad inherente y causar frustración.