

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?

Cuando detectamos que un miembro del equipo no está cumpliendo sus tareas, primero mantenemos una conversación individual para saber si hay un impedimento técnico, una sobrecarga de trabajo o un asunto personal. A continuación, en la daily o en la retrospectiva, presentamos el estado real del sprint con métricas (por ejemplo, porcentaje de tareas completadas) sin señalar nombres. Así fomentamos la transparencia enfocándonos en el “qué” (el retraso) y no en el “quién”. Éticamente, considero apropiado compartir el impacto en el equipo, pero siempre protegiendo la dignidad de la persona y abriendo espacio para que ella misma proponga soluciones.

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? Agrega un ejemplo real de experiencia si es posible, de lo contrario investiga alguno

En este caso consideramos que lo importante es dejar desde un inicio los límites con el cliente. Es decir que se dejen claros detalles como el modificar el proyecto en la fase necesaria, el número de cambios que se pueden solicitar en el proyecto sin costos adicionales y no esperar demasiado tiempo para hacer los cambios, en caso de que suceda se requeriría hablar con el cliente para que cualquier cambio de ahora en adelante se haga cuando se esté exponiendo el avance con el fin de que no se tengan ese tipo de problemas.

3. 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 en el equipo hay algún conflicto o simplemente la comunicación no está fluyendo bien, lo primero que pensaría es en las personas, no en imponer reglas nuevas o procesos estrictos. El enfoque ágil justo se basa en eso: priorizar a las personas y sus interacciones por encima de todo lo demás.

Yo trataría de abrir un espacio donde todos puedan hablar con confianza, sin sentirse juzgados. Algo así como una conversación honesta para entender qué está pasando de verdad. Y ahí la empatía es clave, porque si cada uno logra ponerse en el lugar del otro, es más fácil que surja una solución real y no solo un parche.

También me parece importante escuchar activamente, no solo oír lo que se dice, sino entender lo que el otro siente o necesita. A veces los problemas no son tan graves, solo hace falta un poco de comunicación sincera y ganas de arreglar las cosas en equipo.

Así que, en vez de imponer, la idea sería acompañar al equipo para que entre todos construyamos un mejor ambiente. Al final, si las personas están bien, el trabajo fluye mucho mejor.

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?

Cuando estamos contra el reloj y nos toca lanzar una versión que no está 100% completa, lo primero es ser súper transparentes con el cliente. Hay que explicar claramente qué funcionalidades están listas y cuáles no, y qué pueden esperar en esta entrega. La idea es que el cliente sepa exactamente qué está recibiendo y que no haya sorpresas.

Ahora, entregar algo que no está terminado no significa bajar la calidad. Aunque el producto no tenga todas las funcionalidades, lo que entreguemos debe funcionar bien y estar probado. Es mejor entregar menos cosas, pero que estén bien hechas, que muchas a medias.

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 guiarían tu enfoque para facilitar una mejora sincera?

Cuando el equipo tiende a explicar retrasos como “problemas externos”, introduzco datos objetivos (velocidad de sprint, número de bugs abiertos, feedback de usuarios). Utilizo la “Prime Directive” ágil (“Asumamos que todo el mundo actuó con la mejor intención...”), lo que ayuda a crear un espacio seguro para reconocer errores sin culpas. Si persiste la resistencia, propongo una pequeña acción de mejora en el siguiente sprint y evaluamos los resultados juntos. Mis principios éticos aquí son honestidad amable, respeto por la autonomía y enfoque en el aprendizaje.

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

Ventajas	Desventajas
Adaptación rápida a cambios de negocio	Riesgo de “scope creep” sin un control estricto
Feedback continuo de usuarios	Documentación a veces insuficiente
Mayor motivación y compromiso del equipo	Requiere disciplina constante en ceremonias

Transparencia en el avance del proyecto Dificultad para estimar plazos con precisión

- Chat gpt fue usado para reescribir las ideas de forma más clara