

Respuestas: (manejamos un lenguaje en primera persona, sin embargo las respuestas son un consenso entre todos los integrantes)

1. Transparencia en el equipo y ética al compartir problemas

Si noto que algunos compañeros no cumplen sus responsabilidades, primero trataría de hablar de manera individual y respetuosa con ellos para entender qué está pasando. A veces puede ser falta de comunicación o problemas personales.

Si después de intentar resolverlo no cambia, creo que es ético compartirlo con todo el equipo siempre que sea de manera respetuosa y buscando soluciones, no culpando a nadie. La idea sería enfocarnos en cómo mejorar como grupo, no en señalar a las personas.

2. Manejo de cambios frecuentes del cliente y límites éticos

Cuando un cliente cambia mucho los requerimientos, creo que es importante escucharlo, pero también poner límites claros para proteger al equipo. Yo propondría reuniones de revisión de cambios y definir hasta dónde podemos ajustar sin afectar el bienestar del grupo.

Un límite ético sería no aceptar cambios que obliguen al equipo a trabajar de manera excesiva o poco saludable.

Ejemplo real investigado:

En un proyecto de desarrollo para una tienda online, el cliente pedía cambios cada semana. El equipo negoció hacer cambios solo en las reuniones de "Sprint Planning" y no durante el trabajo para proteger la organización y la salud mental.

3. Abordar conflictos sin procesos rígidos y el papel de la empatía

Si hay problemas como falta de comunicación o conflictos, yo intentaría primero tener una conversación abierta en donde todos puedan expresar sus puntos de vista.

No impondría reglas estrictas, sino más bien propondría pequeños acuerdos que todos puedan aceptar.

La empatía es muy importante: entender que todos tienen sus razones y problemas. Escuchar sin juzgar ayuda a que la gente se abra y podamos resolver mejor las diferencias.

4. Lanzar versiones incompletas y responsabilidad ética

Si tenemos que lanzar una versión incompleta por presión de tiempo, creo que la honestidad con el cliente es lo primero. Les explicaría claramente qué funciona bien y qué partes están en desarrollo.

Equilibraría la responsabilidad de esta manera: entregar lo que funciona bien y con calidad, y dejar claro lo que falta, para mantener la confianza.

No me sentiría éticamente bien lanzando algo que sé que va a fallar o causar problemas al cliente.

5. Resistencia del equipo a reconocer errores y principios éticos

Si el equipo no quiere reconocer errores, intentaría crear un ambiente seguro donde equivocarse no sea visto como algo malo, sino como parte del aprendizaje.

Guiaría mi actitud en principios como:

- Respeto: No humillar a nadie.
- Responsabilidad: Todos debemos mejorar por el bien del equipo.
- Humildad: Reconocer que todos podemos aprender.

Buscaría actividades como una "retrospectiva" para que, poco a poco, el equipo vea que reflexionar no es algo malo, sino algo que nos fortalece.

6. Ventajas y desventajas de trabajar con metodologías ágiles

Ventajas:

- Se puede responder mejor a los cambios del cliente.
- Se trabaja en equipo y la comunicación es constante.
- Los problemas se detectan más rápido.

Desventajas:

- Si no hay buena comunicación, se puede desordenar todo.
- Cambios frecuentes pueden generar cansancio o frustración en el equipo.
- Al ser tan flexible, a veces falta claridad sobre cuándo algo está realmente "terminado".

Comentario final:

Aunque apenas estoy aprendiendo sobre metodologías ágiles en esta materia, me doy cuenta de que lo más importante es el trabajo en equipo, la comunicación y el respeto. Las herramientas y procesos son importantes, pero si las personas no trabajan bien juntas, no hay metodología que funcione.