

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?**
  - Para manejar un problema de este tipo es importante que al priorizar la transparencia del trabajo de cada uno, no se deje de lado el respeto y la privacidad. Por lo que en primera instancia hablaría directamente con la persona que está incumpliendo con sus responsabilidades, o en su defecto, si no tengo la suficiente confianza o es una persona complicada para hablar; reportaría esto con la persona que está a cargo. Pienso que exponer las falencias de una persona públicamente, es atentar contra el respeto; si se quiere solucionar este problema en equipo se podría hacer un llamado de atención anónimamente.
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**
  - Según mi punto de vista la prioridad para manejar este problema con el cliente, sería entender porque están haciendo estos cambios constantemente; entonces se hablaría directamente con ellos y de este modo llegar a un acuerdo escrito donde se trate de entender las necesidades del cliente pero no se sobrecargue el equipo; y en caso de que el cambio requiere trabajo extra, que también se aumenten los plazos de entrega. Para los límites éticos que pondría para proteger al equipo, sería hacer una pequeña reunión donde se hable de las nuevas necesidades del cliente para así hacer una contrapropuesta donde se modifiquen las fechas de entrega, debe de ser una cuestión de flexibilidad de ambas partes.
  - Un arquitecto independiente en Bogotá fue contratado por una familia para diseñar y remodelar el interior de su apartamento. Desde el inicio, la familia no tenía claridad sobre el estilo que deseaba implementar. A pesar de que el arquitecto presentó propuestas iniciales basadas en las reuniones previas, la familia empezó a solicitar cambios constantes. Por ejemplo, en un principio aprobaron un diseño minimalista con tonos neutros, pero, tras ver los primeros renders, decidieron incluir elementos más coloridos y mobiliario clásico, lo que obligó al arquitecto a rehacer planos y ajustar el presupuesto. A medida que el proyecto avanzaba, la familia seguía presentando nuevas ideas: cambiar la distribución de los muebles, añadir materiales de mayor costo, y rediseñar espacios completos. Estos cambios no sólo prolongaron el tiempo de entrega del proyecto, sino que también aumentaron los costos y exigieron esfuerzos adicionales del arquitecto para negociar con proveedores

y ajustar cronogramas. Para proteger la satisfacción del cliente sin sacrificarse así mismo, el arquitecto desarrolla una cláusula en la cual estipula que solo se pueden hacer contadas modificaciones, que cada cierto tiempo se harán las reuniones para cambios, y que si es un cambio el cual necesita de más trabajo, materiales o tiempo tendrá un costo adicional.

**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?**

- Si el problema fuera conmigo, intentaría hablar directamente con la otra persona sin involucrar al resto del equipo. Generalmente, cuando muchas personas se encargan de resolver algo pequeño, se tiende a exagerar y a escalar la situación de forma innecesaria. En casos más grandes, sí consideraría hablar con los demás, y si no se resuelve rápidamente, podría ser necesario un cambio de equipo. Con otras personas, les aconsejaría lo mismo, no debemos dedicarnos a resolver conflictos interpersonales o de comunicación ajenos. En situaciones que afecten a todo el equipo, intentaría reunir a representantes de cada área del proyecto para pensar en soluciones. Cada uno hablaría con las personas a su cargo, y la propuesta se modificaría una o, como mucho, dos veces. Puede parecer algo burocrático, pero prefiero que las conversaciones sean entre pocas personas y rápidas, para evitar escalar innecesariamente los problemas. Con la segunda pregunta, la empatía es clave para entender a cada miembro del equipo. En grupos diversos, tendemos a imaginar que los demás piensan como nosotros, lo que puede generar malentendidos. Debemos salir de nuestra burbuja y comprender que los demás son diferentes y no por eso sus puntos son menos válidos que los nuestros.

**3. 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?**

- Dependería del proyecto y la industria. Si el software maneja información o procesos sensibles, como en bancos, hospitales o herramientas de RRHH, o si un posible fallo puede derivar en problemas de seguridad o en la pérdida de una gran cantidad de clientes (por ejemplo, un bug en el sistema de pagos que no se logró solucionar a tiempo), preferiría no lanzar la versión y esperar a que esté completa. Sin embargo, en otros casos, lanzaría la actualización de una, es mejor que el usuario tenga en sus manos una funcionalidad que

no esté completamente optimizada, a que no la tenga. En la industria tech, la incertidumbre es casi siempre muy alta, así que no se estaría asumiendo mucho más riesgo del que ya se hubiera tomado de todos modos.

**4. 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?**

- Para manejar un equipo que no reconoce sus errores o se resiste a cambiar, es clave crear un ambiente de confianza donde todos puedan hablar sin temor a críticas. Las retrospectivas deben enfocarse en los resultados, no en culpas, y aprovecharse para mejorar juntos. Es vital confiar en las habilidades cognitivas del equipo, destacando que sus ideas y opiniones únicas son esenciales para encontrar soluciones creativas.

Además la responsabilidad del éxito es compartida, por lo que todos deben participar activamente y estar abiertos a adaptarse. El enfoque debe basarse en valores como la honestidad, para comunicar problemas con claridad; el respeto, para mantener críticas constructivas y no personales; la justicia, para valorar todas las opiniones de forma equitativa; y la responsabilidad, para no perder de vista los objetivos del proyecto. Con confianza y colaboración, el equipo puede reflexionar en base a sus errores y avanzar con éxito.

**5. Basados en todas sus respuestas, ¿qué ventajas y desventajas encuentran en trabajar con Scrum, preferirían basar su trabajo en otra metodología?**

- **Ventajas de Scrum:** Claridad en roles, trabajo iterativo que permite responder a cambios y retroalimentación constante.
- **Desventajas:** Puede volverse rígido si los equipos no entienden el propósito detrás de los rituales o si se aplican mal.

A pesar de lo rápido que puede ser Scrum prefiero métodos ágiles adaptados al equipo, como Kanban, en contextos más flexibles o donde el flujo de trabajo no se divide fácilmente en sprints. Por ejemplo, en equipos de soporte o investigación, Kanban suele ser más efectivo.