

Cómo evaluar el desempeño en EQUIPOS ÁGILES



Montserrat Cama Gual
Socia Fundadora de Megaron Desarrollo Organizacional

Evaluar el desempeño en equipos ágiles requiere un enfoque diferente al de los métodos tradicionales. El gran problema que presentan las metodologías ágiles es su confiabilidad. Jeff Dalton, CEO de Broadsword Solutions, afirma **«¿Tenemos una cultura ágil? ¿Somos creíbles a los ojos de nuestros propios equipos, gerentes y clientes? ¿Estamos haciendo lo mejor que podemos para cumplir nuestros compromisos? ¿Estamos produciendo productos y servicios de calidad? ¿Y estamos mostrando lo mejor al mundo exterior?»**. Si el gerente contesta afirmativamente, entonces podemos estar seguros de que en este equipo existe: alineación cultural, se producen servicios de calidad, existe una dinámica activa de colaboración, se cumplen los compromisos con los clientes internos y externos, se cuenta con un modelo eficiente para medir los resultados. Estamos ante un equipo ágil y confiable.



Evaluar el desempeño en equipos ágiles

Para evaluar el desempeño en equipos ágiles se necesita contestar 6 preguntas fundamentales:

1. ¿Existe en el equipo una cultura ágil?

La forma de medición es la siguiente:

- **Aplicar una herramienta de evaluación cultural estándar:** “¿te sientes inspirado con la misión/visión de la organización?”, “¿te identificas con sus valores?”, “¿los conoces?”, “los objetivo a lograr son compartidos?”, “¿Se premia las aportaciones innovadoras?”, “¿Existe resistencia al cambio?”, “¿Cuentas con las herramientas necesarias?”, “¿Existe una cultura colaborativa?”.... entre otras. La respuesta de esta medición ofrecerá información sobre la **madurez del equipo**.

2. ¿Cuál es el flujo de trabajo del equipo?

La métrica para evaluar el desempeño en equipos ágiles consta de 4 variables que definen el cumplimiento de los objetivos (KPI'S):

- **La velocidad que se tiene durante el sprint:** Mide la cantidad de trabajo completado, por historia, horas y/o tareas.
- **Tiempo de ciclo de una tarea:** Desde que inicia hasta que termina.
- **Tiempo de entrega:** Tiempo transcurrido desde que se solicita un trabajo hasta su entrega final.
- **Aportación de valor:** Frecuencia con que el equipo aporta valor para el mejor funcionamiento y eficiencia de las tareas.

3. ¿Se están produciendo productos y servicios de calidad?

Por ser una métrica cuantitativa es la más fácil de determinar. Se mide por:

- **Tasa de defectos:** Número de defectos encontrados en comparación con la calidad del producto deseado. Un equipo de alto rendimiento, como son los equipos ágiles, deben mantener sus productos y servicios libres de errores.
- **Cumplimiento de normativas:** Mide tres componentes: pruebas de unidad, complejidad y cumplimiento con los estándares de codificación de la industria.
- **Satisfacción del usuario:** Evaluar el nivel de satisfacción que obtiene el usuario con las entregas recientes.

4. ¿Se está mostrando lo mejor de cada miembro dentro del equipo y en el entorno?

Esta es una métrica cualitativa y los resultados que se obtienen en primera instancia son perceptivos, aunque se aplican escalas numéricas de medición que permite resultados objetivos:

- **Autonomía del equipo:** Los equipos altamente efectivos se administran a sí mismos, definen sus roles entre sus integrantes y aplican un liderazgo rotativo, siendo independientes de tener que responder a una autoridad externa.
- **Adaptabilidad y aceptación al cambio:** Es indispensable en los equipos ágiles que sus integrantes cuenten con alta aceptación al cambio y adaptabilidad a los nuevos lineamientos de mejora o producción que necesita el equipo.
- **Comunicación y colaboración:** Participación activa del equipo de trabajo, la fluidez en la transmisión de información, aplicación constante de sistemas de mejora comunicacional.
- **Feedback de retrospectivas** a fin de asegurar la mejora continua y **Feedforward de proyecciones futuras.**

5. ¿Cuál es la satisfacción del equipo?

Las encuestas de satisfacción son necesarias para medir la satisfacción de los miembros del equipo en función a sus tareas y responsabilidades.

- **Medición de riesgos psicosociales:** Derivados del estrés y la presión, aplicar un plan de prevención.
- **Evaluación de los niveles de estrés y burnout en el equipo:** Asegurarse de que las prácticas ágiles no lleven a la sobrecarga.

6. ¿Cómo está la alineación y transparencia?

La transparencia en la comunicación que se maneja en el equipo, con el cliente y con las demás áreas de la empresa, es factor indispensable para el óptimo funcionamiento de los equipos ágiles y la obtención de sus resultados. También necesitan alinearse a los nuevos requerimientos de los clientes, a las exigencias de las normativas oficiales y de la industria, a los cambios del entorno y a la necesidad siempre presente de la mejora continua.

Evaluar el desempeño de equipos ágiles debe de ser un proceso dinámico que incluya a todos los miembros del equipo. Los equipos ágiles mejoran cuando evalúan sus ciclos de trabajo y fomentan la participación del equipo hacia la obtención de mejoras. El objetivo final es gozar de un ambiente de desarrollo retador, habilidades de ejecución eficientes y productivas, y obtener al más alto nivel la satisfacción de los clientes.

REFERENCIAS:

[¿CÓMO EVALUAMOS DESEMPEÑO EN ENTORNOS ÁGILES?](https://es.linkedin.com/pulse/c%C3%B3mo-evaluamos-desempe%C3%B1o-en-entornos-%C3%A1giles-cecilia-del-valle)

<https://es.linkedin.com/pulse/c%C3%B3mo-evaluamos-desempe%C3%B1o-en-entornos-%C3%A1giles-cecilia-del-valle>

[EL MODELO AGILE DE GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO](https://www.peoplematters.com/sites/default/files/2204_observatorioiderrhh.pdf)

https://www.peoplematters.com/sites/default/files/2204_observatorioiderrhh.pdf

KPI's ÁGILES: CÓMO MEDIR EL ÉXITO ÁGIL

<https://arandasoft.com/blog/kpis-agiles-como-medir-el-exito-agil/>