6. Consideraciones finales

A medida que llegamos al final de este recorrido, es imperativo que nos detengamos un momento para contemplar el viaje transformador que People Information LLC emprendió, un espejo del potencial que Scrum tiene para revolucionar las operaciones comerciales. Desde las recomendaciones pragmáticas para la adopción de Scrum hasta el desglose conciso de términos vitales, hemos cubierto terreno significativo, allanando el camino para futuros éxitos en el ámbito ágil. Puntos clave de este capítulo: - Recomendaciones para Adoptar Scrum: Estrategias fundamentadas para una transición exitosa a Scrum. - Glosario y Términos Usados: Clarificación de términos y conceptos centrales en Scrum. - Caso de Éxito de People Information LLC: Una mirada a los beneficios tangibles y la transformación alcanzada por People Information LLC con la adopción de Scrum.

- Consideraciones finales sobre el uso y adopción de Scrum
- Anexo A: Adopción de Scrum en People Information LLC
- Glosario y anglicismos

Consideraciones finales sobre el uso y adopción de Scrum

Al llegar al final de nuestro trayecto a través del marco de trabajo Scrum, es vital detenerse a considerar las profundas implicaciones que tiene la adopción de Scrum en una organización. Es mucho más que simplemente asimilar nuevas técnicas; se trata de cultivar un cambio cultural que impregne de agilidad y eficiencia cada rincón de la empresa.

En este último capítulo, analizaremos aspectos críticos para tener en cuenta durante la adopción de Scrum, desde entender su verdadera esencia hasta cómo puede escalar eficazmente, sin olvidar la vitalidad de mantener un equipo motivado. Además, subrayaremos la necesidad de una optimización continua para asegurar una travesía fructífera a largo plazo en el mundo ágil.

Ahora, vamos a explorar estas consideraciones cruciales que pueden determinar el éxito de tu travesía con Scrum.

¿Scrum se implementa o se adopta?

El marco de trabajo Scrum consiste más en un cambio cultural en toda la organización que en simplemente la implementación de las herramientas o técnicas aquí descritas, así que es erróneo pensar en la “implementación” de Scrum, lo más apropiado es hablar de la “adopción” de Scrum, ya que se necesita poner en marcha las prácticas propuestas, realizar experimentos y estar ajustando continuamente el marco de trabajo a las necesidades cambiantes de la organización.

Para la adopción de las prácticas Scrum se requiere el apoyo de toda la organización, esta cultura orientada hacia lo ágil está basada en la simplicidad, el valor y el alto rendimiento.

¿Es valioso trabajar con procesos?

Si bien, en muchas organizaciones trabajar con procesos es visto como una gran ventaja porque asegura el buen desempeño de sus colaboradores, cuando hablamos de entornos ágiles, tendremos que ver la situación desde otro punto.

Las organizaciones cuentan con modelos de operación que tienden a comportarse de manera “estática”, en los que generalmente encontramos una estructura de jerarquías y burocracia, donde de manera rutinaria los colaboradores conocen los productos/servicios de la organización y saben cómo operar en el día a día para garantizar su adecuada entrega; sin embargo con los proyectos no siempre ocurre lo mismo debido a que los miembros del equipo de proyecto comúnmente se enfrentan a nuevos desafíos que los impulsa a cambiar constantemente y tomar una conducta autónoma en determinadas situaciones.

Por otro lado, vemos que las organizaciones fácilmente pueden percibir los beneficios de los procesos (facilitan las revisiones de calidad, la inducción del personal, las auditorías, etc) siempre y cuando estos procesos se lleven a la práctica y no permanezcan como simples documentos, ya que por sí solos no traen valor a la organización. Esta premisa aplica tal cual, a los ambientes ágiles, pues cuando hablamos de procesos debemos mantener un enfoque hacia la práctica (que sean interiorizados y ejecutados naturalmente por todos los miembros).

burocracia
Image not found or type unknown

> Es importante mantener un sano equilibrio entre la típica burocracia organizacional (que desfavorece la agilidad) y la anarquía (que disminuye la credibilidad en el equipo). Cuando se encuentra y mantiene el punto medio entre estas dos, el equipo se encuentra en un entorno de agilidad: sin burocracia absoluta y sin anarquía absoluta.

Escalabilidad de Scrum

Scrum puede ser utilizado en grandes proyectos sin importar la cantidad de personas o actividades a desarrollar, esto siempre y cuando se respete la regla de formar pequeños equipos de personas, ya que este tipo de equipos son muy flexibles y adaptivos. Las fortalezas de los equipos Scrum que permiten su fácil escalamiento son:

- Pueden operar individualmente, en varios, muchos, e incluso en redes de equipos.
- Su capacidad multifuncional les permite desarrollar, lanzar, operar y mantener el trabajo y el producto con la menor cantidad de dependencias posibles.
- La colaboración y la interacción continua entre equipos y con el cliente les permite desarrollar arquitecturas más sofisticadas en los entornos de desarrollo.

Ahora bien, existen múltiple publicaciones donde puedes encontrar más información sobre este tema, citamos algunas a continuación:

- **Large-Scale Scrum (LeSS)**: Una estructura de Scrum a gran escala que conserva muchos de los principios y prácticas de Scrum en un nivel más amplio.

- **SAFe (Scaled Agile Framework)**: Un marco que proporciona una guía para trabajar en escala grande, integrando múltiples equipos Scrum hacia un objetivo común.

Motivación del equipo

Cuando se trabaja en entornos de trabajo multidisciplinarios, la motivación es uno de los aspectos más importantes a tener en cuenta para conseguir un entorno de trabajo colaborativo y altamente competitivo, para lo cual es necesario promover a través del aprendizaje y la confianza, el desarrollo de habilidades de comunicación entre el colaborador y la empresa que garanticen el cumplimiento de las metas y retos individuales de cada una de las partes.

Es aquí donde queremos destacar el esfuerzo realizado por el autor Jurgen Appelo, en su publicación “Management 3.0”.

¡Hasta la Próxima Aventura Ágil!

Ha sido un viaje enriquecedor, explorando juntos las diversas dimensiones de Scrum. Esperamos que este manual no solo haya ampliado tu conocimiento, sino que también haya sembrado una semilla de curiosidad y pasión por continuar profundizando en el universo ágil.

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento por permitirnos ser parte de tu travesía en el mundo de Scrum. No es una despedida, sino un hasta pronto, porque la agilidad es un viaje continuo de aprendizaje y crecimiento.

¡Gracias por confiar en CertMind para guiarte en esta fase de tu camino ágil! Esperamos reencontrarnos en futuras exploraciones, aventuras y descubrimientos.

¡Hasta la próxima!

Anexo A: Adopción de Scrum en People Information LLC

Caso de Éxito: Transformación Ágil en People Information LLC

En la etapa inicial, People Information LLC se encontraba en una encrucijada crítica, lidiando con demoras significativas en la entrega de productos y una comunicación fragmentada entre los equipos. Los proyectos a menudo se desviaban de su curso, acumulando costos adicionales y minando la moral del equipo.

En este escenario crítico, la empresa reconocía que necesitaba una reestructuración significativa de su enfoque de gestión de proyectos. Por lo tanto, decidieron embarcarse en una jornada de transformación ágil, seleccionando Scrum como el catalizador de este cambio. Con el desarrollo de su próximo producto, un sofisticado software HRM en el horizonte, era imperativo que encontraran un enfoque más efectivo y ágil para gestionar el desarrollo del mismo.

Aunque no estuvieron exentos de enfrentar desafíos significativos.

En el camino, se toparon con una resistencia cultural significativa, con algunos miembros del equipo resistiéndose a dejar los métodos de trabajo anteriores. Además, hubo una comprensión inicial inadecuada de Scrum, lo que llevó a algunos malentendidos y aplicaciones incorrectas de sus principios en las primeras etapas.

Fase 1: Sensibilización y Formación Los empleados fueron capacitados en los fundamentos de Scrum, aunque enfrentaron problemas de falta de compromiso de algunos líderes senior, lo que ralentizó el proceso inicial de formación y sensibilización.

Fase 2: Planificación y Mapeo Se estableció un Product Goal claro, pero surgieron desafíos en cuanto a la gestión del Product Backlog, con algunos ítems insuficientemente definidos o incorrectamente priorizados. Esto condujo a ciertos problemas en la fase de mapeo, con equipos luchando por definir un MVP coherente y alcanzable.

Fase 3: Implementación y Adaptación Se formaron pequeños equipos multifuncionales que comenzaron a trabajar en sprints de dos semanas. A pesar de los problemas iniciales de colaboración y algunos conflictos derivados de una cultura organizacional inicialmente rígida, los equipos comenzaron a encontrar su ritmo, aprendiendo a colaborar más efectivamente y a adaptarse con más flexibilidad a los cambios.

A lo largo de la adopción, People Information LLC trabajó arduamente para superar estos obstáculos, ajustando su enfoque y aprendiendo de los errores iniciales. En pocos meses, notaron una entrega de productos más rápida y eficiente, junto con una mejora significativa en la satisfacción del cliente y la colaboración entre equipos.

La adopción de Scrum no solo transformó su proceso de desarrollo de productos sino que también cultivó una cultura de colaboración y adaptabilidad en toda la organización, demostrando que, a pesar de los desafíos, la adopción de Scrum puede conducir a resultados positivos y significativos.

Algunos elementos clave que ayudaron a People Information LLC a alcanzar el éxito a pesar de los desafíos:

1. **Liderazgo Comprometido:** Los líderes de la organización estuvieron firmemente comprometidos con la adopción de Scrum, proporcionando el apoyo necesario para superar obstáculos.
2. **Formación Continua:** Implementaron programas de formación continua para asegurar que todos los miembros del equipo estuvieran bien versados en los principios y prácticas de agilidad (no solo recibieron formación en Scrum).
3. **Comunicación Mejorada:** A pesar de los problemas iniciales, trabajaron para mejorar la comunicación entre equipos y eliminar los silos de información.
4. **Ciclos Iterativos de Mejora:** Utilizaron los ciclos iterativos de Scrum para aprender y ajustar continuamente su enfoque, permitiéndoles mejorar con cada sprint.
5. **Feedback del Cliente Incorporado:** Aseguraron que el feedback del cliente estaba incorporado de manera regular en el proceso de desarrollo, lo que les ayudó a crear un producto más alineado con las necesidades del cliente.
6. **Cultura de Colaboración:** Fomentaron una cultura de colaboración, donde cada miembro del equipo estaba motivado para trabajar juntos hacia un objetivo común.
7. **Resiliencia y Adaptabilidad:** A pesar de los desafíos, mostraron una notable resiliencia y adaptabilidad, ajustándose a las lecciones aprendidas y perseverando a pesar de los obstáculos.

Estos elementos clave no solo ayudaron a People Information LLC a superar los desafíos de la adopción de Scrum, sino que también fueron fundamentales para su eventual éxito. Espero que estos puntos reflejen bien el espíritu de su transformación ágil.

Glosario y anglicismos

Anglicismos

En este libro se utilizan varios términos utilizados originalmente en inglés, esto con el fin de no causar confusiones con las distintas traducciones que a estos se les pueden dar. A continuación, se encuentra el listado de términos que NO fueron traducidos en esta publicación, es decir, que se mantienen en su forma original:

- **Burndown chart:** Cuadro de quemado hacia abajo o avance
- **Developer:** Desarrollador, quien ejecuta o desarrolla el trabajo
- **Framework:** Marco de trabajo
- **Product Backlog:** Lista de pendientes del producto
- **Product Goal:** Objetivo de producto
- **Product Owner:** Propietario (Dueño) del producto
- **Scrum Board:** Tablero Scrum
- **Scrum Master:** Maestro Scrum
- **Sprint:** Iteración
- **Sprint Backlog:** Lista de pendientes del Sprint
- **Sprint Goal:** Objetivo del Sprint
