

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 and 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 múltiples 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!

Revision #6

Created 27 September 2022 22:35:58 by CertMind

Updated 6 September 2023 21:45:14 by CertMind