

Finalizando el Sprint

- [Revisión del Sprint o Review](#)
- ▼ [Retrospectiva o Sprint Retrospective](#)
 - ▼ [Dinámicas de retrospectivas](#)
 - [Estrella](#)
 - [Barco](#)
 - [Team Radar](#)
- [Empezando el siguiente Sprint](#)
- [Reflexiones finales](#)

[Descargar estos apuntes](#)

Revisión del Sprint o Review

En la reunión de **Revisión del Sprint o Sprint Review**, el equipo muestra el trabajo realizado durante el Sprint, y se proporciona retroalimentación.

A esta reunión debe asistir todo el equipo, el Scrum Master y Product Owner. Además pueden asistir personas interesadas o stakeholders.

Durante la reunión de Revisión, se debe comprobar que cada tarea cumple los criterios de aceptación, y que cumple con la definición de terminado. En este momento se adapta la lista de historias de usuario o requisitos en el Product Backlog si es necesario.

Al realizarse una Revisión tras cada Sprint, se puede corregir cualquier desviación o falta de calidad en las entregas de forma rápida, lo que nos asegura mejores resultados.

Haciendo revisiones iterativas y cada poco tiempo, el alumnado obtiene una retroalimentación constante, y debe mejorar los puntos que se le indiquen. Estamos evaluando, no sólo el resultado final, sino el proceso de trabajo. De esta forma se consigue que el alumnado mejore en su trabajo, y se consigan mejores resultados en el aprendizaje.

La Revisión, a parte de ser una reunión de presentación, es una reunión de aprendizaje. Se debe aprender de los errores cometidos, y mejorar en los siguientes sprints. No se trata de hacer una presentación PowerPoint para ese día, sino mostrar el avance del producto realizado. En esta reunión también se analiza el trabajo que quedó por realizar.

? Reflexión

En cuánto a la **calificación**, ¿se debe tener en cuenta que no sólo se evalúa el resultado final o el proceso de trabajo? ¿Se debe tener en cuenta la implicación de cada miembro del equipo, y su capacidad para trabajar en equipo?

Según el [Manifiesto Ágil](#), se valora más a las personas y su interacción, que a los procesos y las herramientas. Por lo tanto, se debe tener en cuenta la implicación de cada miembro del equipo, y su capacidad para trabajar en equipo.

Por el lado educativo, se debe tener en cuenta que tenemos competencias profesionales, personales y sociales que debe adquirir el alumnado. Por lo tanto, no es descabellado incluir en la calificación el uso del marco Scrum, se debe tener en cuenta la implicación de cada miembro del equipo, y su capacidad para trabajar en equipo.

¿Cómo calificamos el trabajo en equipo?

Muchas veces surgen problemas a la hora de calificar el trabajo en equipo. Siempre encontramos alumnado que no quiere trabajar en grupo, o que no se compromete con sus tareas. O alumnado que falta mucho a clase.

Scrum como marco de trabajo no tiene una forma de calificar el trabajo en equipo. Debemos ser nosotros los que decidamos cómo calificar el trabajo en equipo, al igual que en cualquier metodología de trabajo colaborativo.

Reflexión

¿Cómo se debe evaluar el trabajo en equipo?

¿Se debe evaluar de forma individual o colectiva?

¿Debe presentar cada miembro del equipo lo que ha hecho o lo de sus compañeros/as?

¿Se debe tener en cuenta la implicación de cada miembro del equipo, y su capacidad para trabajar en equipo?

¿Debemos penalizar las faltas de asistencia a las sesiones de planificación/revisión/retrospectiva?

¿Y si dejamos que sea el equipo quien reparta un determinado número de puntos de acuerdo al esfuerzo de cada miembro?

¿Cada equipo debe ser calificado por ellos mismos?

¿Y por el resto de equipos?

Retrospectiva o Sprint Retrospective

En la reunión de **Retrospectiva**, el equipo analiza cómo ha ido el Sprint, y cómo se puede mejorar en el siguiente Sprint. Debe ser una reunión separada de la Revisión del Sprint, pero se puede hacer en el mismo día dejando un descanso entre ellas para que el equipo se despeje. No deben pasar muchos días entre la Revisión y la Retrospectiva, ya que se pueden olvidar detalles importantes.

A la retrospectiva debe asistir todo el equipo, el Scrum Master y el Product Owner.

Estas son las tres preguntas que se deben responder en la reunión de retrospectiva:

- ¿Qué ha ido bien?
- ¿Qué no ha ido tan bien?
- ¿Qué se puede mejorar?

"Bertrand Rusell"

¿Para que repetir errores antiguos habiendo tantos errores nuevos que cometer?

"Noel Clarasó"

Cita siempre los errores propios antes de referirte a los ajenos. Así nunca parecerá que presumes.

Se debe fomentar la comunicación abierta, y se debe fomentar la crítica constructiva. No se trata de buscar culpables, sino de buscar soluciones a los problemas que se han detectado.

El Scrum Master debe asegurarse de que las críticas son constructivas, y de que se buscan soluciones a los problemas que se han detectado. No se debe buscar culpables, ni usar frases como "tú has cometido este fallo". Se debe plantear con frases como "cómo podemos evitar que se cometa ese fallo". También debe encargarse de que no sólo se hable de los errores. Si hay cosas que se han hecho bien, hay que ponerlo en valor y procurar que se siga haciendo así.

Hay que sacar al "*elefante*" (problema grande) de la sala. Nos referimos al elefante como un problema que todos ven, pero nadie se atreve a decirlo. Si se consigue sacar al "elefante" de la sala, se habrá conseguido que el equipo se vea más capaz de resolver los conflictos.

Si se desea hablar de un problema hay que:

- Tener claro cual es el problema, y comprender a que miembros afecta y en que medida.
- Conocer a que miembros del equipo les puede afectar emocionalmente que se hable de ellos.
- Planificar adecuadamente la exposición del problema (indicando claramente lo que supone), así como propuestas de solución.

La Sprint Retrospective se hace eco de los tres pilares de Scrum : **transparencia, inspección y adaptación**.

- La transparencia es necesaria ya que los miembros del equipo deben compartir las dificultades y aprendizajes del último Sprint.
- La inspección es fundamental porque el objetivo de una retrospectiva es evaluar lo sucedido y determinar las mejoras necesarias.
- La adaptación es esencial ya que el siguiente paso lógico después de una Retrospectiva de Sprint es implementar estas mejoras.

Las retrospectivas de Sprint son esenciales por varias razones:

- Mejorar el rendimiento del equipo
- Fortalecer la colaboración y la comunicación, fomentando una mejor comprensión de las tareas y objetivos de todos, una resolución eficaz de problemas y una cultura de confianza y respeto mutuo.
- Identificar y resolver problemas
- Crecer personal y profesionalmente, creando un plan de acción buscando la mejora continua.-

Reflexión

¿Es importante el ambiente que haya en el aula antes de una retrospectiva? ¿Qué actividades se pueden realizar para romper el hielo antes de una retrospectiva?

Hay diferentes dinámicas de retrospectivas que se pueden utilizar para llevar a cabo las retrospectivas de un modo divertido.

Dinámicas de retrospectivas

Si hacemos la retrospectiva siempre igual los equipos acaban aburriéndose. Por eso es importante cambiar la dinámica de la retrospectiva.

Podemos valorar si es mejor hacer las valoraciones individuales de manera anónima o no. Si se hace de manera anónima se puede conseguir que los miembros del equipo sean más sinceros, pero también se puede conseguir que no se hagan responsables de sus palabras.

Estrella

Se basa en usar un diagrama con forma de estrella de mar que permite crear cinco áreas específicas para tratar, evitando así centrarse solo en lo bueno o en lo malo.



Estas cinco áreas son las siguientes:

- Comenzar a hacer: Cosas nuevas a probar que nos gustaría poner en marcha.-
- Más de: Prácticas que aportan valor. Por lo tanto, las exprimiremos al máximo, les sacaremos todo el jugo posible, ya que son útiles y positivas en nuestro proyecto.
- Seguir haciendo: Cosas buenas que nos aportan valor y que debemos seguir haciendo tal y como las hacemos actualmente.
- Menos de: Prácticas que no están ayudando tanto como se esperaba, o que simplemente no son útiles. Por lo tanto, tenemos que empezar a abandonar esta línea de trabajo o al menos parte de ella.
- Dejar de hacer: Prácticas que no son útiles o no agregan valor. Por lo tanto hemos decidido eliminarlas completamente.

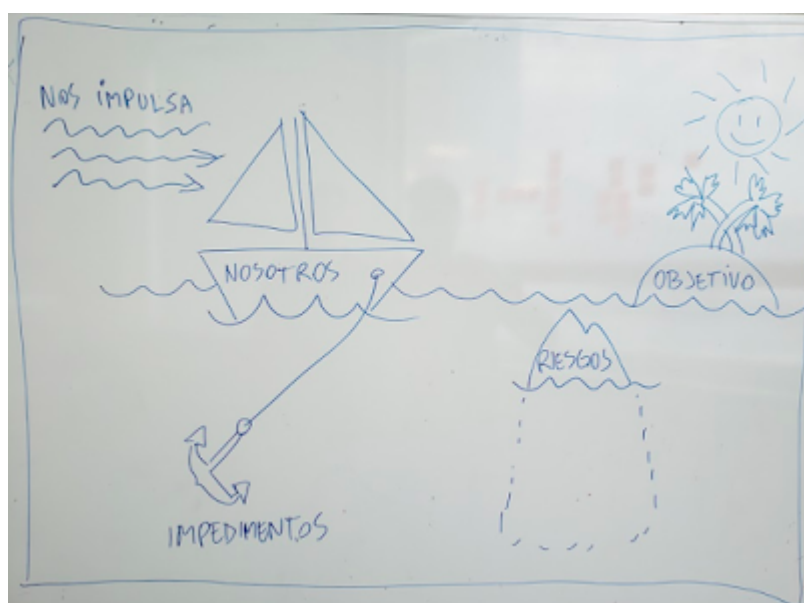
Se dedican unos minutos a leer en voz alta las anotaciones del grupo, argumentando las decisiones de cada uno.

Tras la exposición se crea en equipo un plan de acción para poner en práctica de inmediato, guardando la imagen del escenario actual para poder compararla con la siguiente retrospectiva.

Barco

Debemos dibujar un barco en el que se represente el Sprint. El significado de cada uno de los elementos del dibujo es el siguiente:

- La costa, es el objetivo a alcanzar.
- El barco, es el equipo.
- El viento, es lo que nos empuja, las cosas que nos hacen avanzar.
- El ancla, es lo que nos frena, lo que nos limita, bloquea.
- El iceberg, son los riesgos, que pueden convertirse en problemas y debemos conocer.



Pedimos que pongan los post-it en cada una de las zonas, y asociamos los temas comunes.

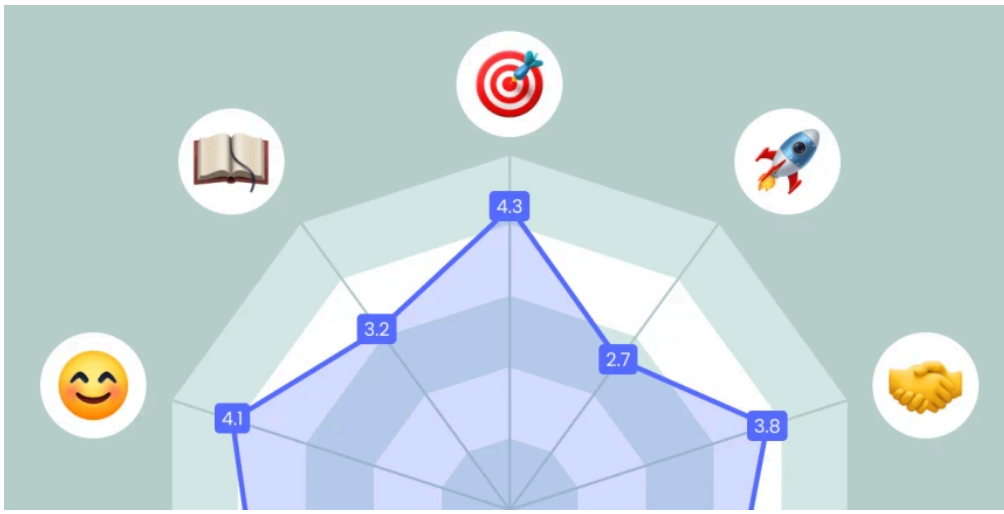
Generamos conversación para lograr entendimiento de los diferentes puntos de vista.

Pedimos al equipo que distribuya 3 puntos (como votación) entre los temas que considera más importantes.

Y finalmente tenemos que generar y quedarnos con al menos una acción (la relacionada al tema más votado) concreta para hacer en el próximo sprint.

Team Radar

Es la interpretación en forma de gráfico de radar de la opinión de los miembros del equipo sobre el Sprint que acaba de finalizar. Se trata de una técnica de autoevaluación que permite a los miembros del equipo reflexionar sobre su desempeño y su colaboración.



Después de un radar de equipo, su equipo estará al tanto de:

- Sus principales desafíos
- La distribución de las prioridades.
- El foco de las próximas retrospectivas
- Los primeros pasos para mejorar

Al repetir este ejercicio, el equipo podrá medir su evolución en el tiempo y validar la efectividad de sus planes de acción.

Cómo realizar la actividad

La actividad paso a paso transcurre así:

1. Se hace una lista de factores que pueden afectar al trabajo y una escala de puntuación del 0 al 5, siendo 0 el valor más bajo.
2. Se hace un gráfico de radar en blanco y se coloca en algún lugar para que todos puedan verlo, físico o digital.
3. Cada miembro del equipo tiene que poner un post-it o un punto en el gráfico que muestre su calificación para cada factor. Se puede hacer anónimamente si se considera necesario.
4. Una vez que todos hayan respondido, comience la discusión pidiéndole al equipo que haga observaciones generales sobre los resultados.

Puedes hacer preguntas como:

- ¿Qué dimensiones fueron las más complicadas de evaluar?
- ¿Hay cosas que te sorprenden en los resultados?
- ¿Cuáles son nuestros mayores desafíos? ¿Qué significa?

1. Las discusiones han terminado, es hora de establecer un plan de acción. Determinar en equipo las dos o tres dimensiones de mayor prioridad (generalmente las de menor puntuación). Para cada dimensión, se intenta encontrar al menos una acción posible que pueda mejorar las cosas.

Posibles valores a medir son:

- Colaboración: La colaboración es respetuosa. Se manifiesta en una comunicación constante y de alta calidad.
- Divertido: Nuestro ambiente de equipo es agradable. A cada miembro le gusta trabajar en equipo.
- Aprendizajes: Los miembros del equipo siguen desarrollando sus habilidades mediante el aprendizaje repetido.
- Asignación: Todos/as estamos alineados con los objetivos. Por lo tanto, sabemos qué hacer como equipo para lograr nuestros objetivos y entregar valor.
- Propiedad: Nuestro equipo trabaja de forma autónoma y puede tomar decisiones por sí solo.
- Proceso: Nuestros procesos están correctamente diseñados y nos ayudan a ofrecer valor. No nos sentimos frenados ni bloqueados a causa de ellos.
- Recursos: Tenemos acceso a todos los recursos materiales y el apoyo que necesitamos para cumplir nuestra misión.
- Roles: Las funciones y responsabilidades de cada miembro del equipo están claras para todos. Todas las habilidades necesarias para el éxito del equipo están presentes.
- Velocidad: Podemos ofrecer valor de calidad respetando las fechas de entrega. El equipo está trabajando a un ritmo saludable y mantenible.
- Valor: El valor que creamos es fácilmente identificable, medible y entregable.

Se puede pedir que pongan ejemplos de cada uno de ellos para asegurar que los han entendido, antes de realizar la actividad.

Empezando el siguiente Sprint

Una vez finalizada la retrospectiva, se debe planificar el siguiente Sprint. Se debe tener en cuenta que el Product Owner debe tener preparado el Product Backlog, y que el equipo debe tener claro cuáles son las tareas a realizar en el siguiente Sprint.

Reflexión

¿Y una vez acabado el Sprint que hacemos con los requerimientos o las tareas que no se han terminado?

Las tareas que no se han terminado se deben pasar al siguiente Sprint. Se deben tener en cuenta que las tareas que no se han terminado en el Sprint anterior, deben ser las primeras en realizarse en el siguiente Sprint.

Se debe tener en cuenta el plan de mejora que se ha realizado en la retrospectiva, y se debe trabajar en ello en el siguiente Sprint.

Por lo demás, cada Sprint es un ciclo de trabajo que se repite una y otra vez, hasta que se termina el proyecto.

Reflexiones finales

Reflexión

¿Qué es lo que más te ha gustado del marco Scrum? ¿Y lo que menos?

Reflexión

¿Qué partes de Scrum crees que se pueden aplicar en tu día a día? ¿Y que partes crees que pueden ser más complicadas de aplicar? ¿De qué parte crees que puedes prescindir?

Reflexión

¿Cómo introducimos Scrum en el aula? ¿Todo lo que hemos visto desde el inicio? ¿Poco a poco en iteraciones?

Reflexión

¿Hay algo que te gustaría añadir al marco Scrum? ¿Qué cambiarías?