

The Scrum Values

Latin Spanish Version (2021)



العربية

Беларуская . বাংলা

Català . 简体中文 . 繁體中文

Dansk . Nederlands . English

Filipino / Tagalog . Français . Deutsch

The Scrum Values

Ελληνικά . हिंदी . Italiano . 日本語 . मराठी

Latviski . فارسی . Polski . Português

Русский . Español . Español Latino

தமிழ் . Türkçe . Українська

Tiếng Việt

Dear reader

Scrum is based on a set of fundamental values. These values are the bedrock on which Scrum's practices rest.

The Scrum Values were first described by Ken Schwaber and Mike Beedle in their book “Agile Software Development with Scrum” (Prentice Hall, 2002 - chapter 9, p. 147). They describe the Scrum Values as ‘qualities’ that they found that people using Scrum display: Commitment, Focus, Openness, Respect, and Courage.

Towards the end of 2012, an attendant of one of my Professional Scrum classes (a candidate-trainer actually) asked me about the relevance of the Scrum Values. I realized that they had indeed over time faded, although I did personally consider them important. I checked in with Ken Schwaber and he agreed: still the bedrock despite having disappeared from the radar.

It was clear that there was value in the Scrum Values and in describing them. So, that is what I did on my [website](#). I then added that description to my book “Scrum - A Pocket Guide” (Van Haren Publishing, 2013). In 2016 they were added to the Scrum Guide. In 2018-2019 members from the global Scrum communities translated my description in 20+ languages.

Since 2012 I have only slightly evolved the words to describe the Scrum Values, like when creating the 2nd and 3rd edition of my pocket guide to Scrum (2019 and 2021). I am honoured and humbled for the continued appreciation of my description.

I gladly share them in this document that can be downloaded from thescrumvalues.org, the website that I dedicated to [the Scrum Values](#).

I am grateful to Jaime Julio Avalos Ocaña for creating this Latin Spanish version.

Keep learning,
Keep improving,
Keep...Scrumming.

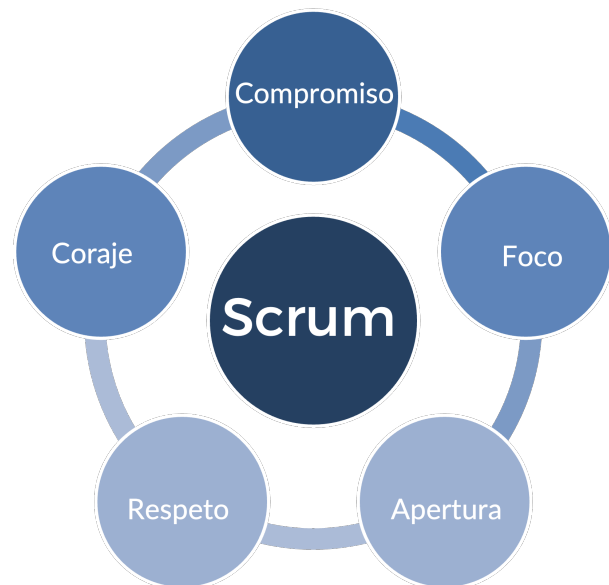
Gunther Verheyen
independent Scrum Caretaker



Latin Spanish / Español Latino - Los Valores de Scrum

Scrum es un marco de trabajo para que las personas y organizaciones desarrollen un proceso de trabajo específico y adecuado a su tiempo y contexto. Scrum establece recordatorios que promueven el proceso de inspección y adaptación. Scrum implementa el control de proceso empírico, conocido también como empirismo, porque es el enfoque más cercano para abordar desafíos complejos e impredecibles. Dentro de los límites de Scrum, las personas se autoorganizan, formando grupos organizados en torno a sus problemas y desafíos sin que se les impongan planes de trabajo externos u órdenes. El empirismo y la autoorganización forman el ADN de Scrum. Todas las reglas y principios de Scrum están arraigados en él.

Sin embargo, Scrum es más que reglas y principios. Scrum tiene que ver más con el comportamiento que con el proceso. El marco de trabajo de Scrum se basa en cinco valores fundamentales, y aunque estos valores no fueron inventados como parte de Scrum, y no son exclusivos de Scrum, sí dan dirección al trabajo, comportamiento y acciones en Scrum (siempre y cuando se entiendan apropiadamente en el contexto de las personas, la complejidad y el empirismo). En el contexto de Scrum, nuestras decisiones, los pasos que damos, la forma en que “jugamos el juego”, las prácticas que incluimos y las actividades que llevamos a cabo dentro de Scrum, deben reforzar estos valores, y no disminuirlos ni debilitarlos.



Scrum se basa en estos valores y se pone de manifiesto a través de ellos:

- * Los valores impulsan el comportamiento. Los valores de Scrum implican distintos tipos de comportamiento, y al realizar un trabajo complejo en circunstancias complejas, nos guían para comprender y aplicar mejor las reglas de Scrum, y así, obtener más valor de ellas.
- * El comportamiento refleja valores. Se puede esperar que a medida que avance la adopción de Scrum, aumente la sofisticación y la fluidez, así como una mayor comprensión y difusión de Scrum, los valores de Scrum tienen prioridad en las interacciones de las personas y el trabajo colaborativo, de hecho, son como el “termómetro” o indicador de bienestar de tu implementación de Scrum.

Scrum es un marco de trabajo de reglas, principios y... **valores**.

Compromiso (‘Commitment’)

La definición general de “compromiso” es “*el estado de estar dedicado a una causa, actividad, etc.*”. Un buen ejemplo podría ser cuando el entrenador de un equipo dice: “No podría culpar a mis jugadores por falta de compromiso” (incluso habiendo perdido el juego).

Esto describe exactamente cómo se entiende el compromiso en Scrum. El compromiso tiene que ver con la dedicación, y se aplica tanto a las acciones como a la intensidad del esfuerzo. No se trata sobre el resultado final, ya que éste en sí mismo, suele ser incierto e impredecible para desafíos complejos en circunstancias complejas.

Sin embargo, existe una interpretación errónea de la palabra compromiso, y esto se origina principalmente a partir de la expectativa pasada sobre el marco de Scrum, donde se decía que los equipos deben “comprometerse” con el Sprint. A través de la lente del paradigma industrial tradicional, esto llevó erróneamente en la expectativa de que todo el alcance seleccionado en el *Sprint Planning* se debe completar al final del Sprint pase lo que pase. Es así como el “compromiso” se convirtió erróneamente en una suerte de “contrato inalterable”.

En entornos complejos, creativos y altamente impredecibles en los que Scrum nos ayuda a lidiar, no es posible la promesa de entregar un alcance fijo, o de entregar resultados exactos predichos en función al tiempo o presupuesto, ya que son muchas las variables que influyen en el trabajo, y éstas son desconocidas o se comportan de manera impredecible.

Para reflejar mejor la intención original y conectar de manera más efectiva con el empirismo, “compromiso” en el contexto del alcance de un Sprint, se reemplazó por “Proyección” (forecast). Para reflejar mejor la verdadera intención, prefiero decir que la gente “está comprometida con...” (el logro progresivo de maximizar el valor), en lugar de “la gente se compromete a...” (un entregable o fecha exacta). Esto ayuda a evitar verlo como una “promesa cerrada” de un resultado predicho.

El compromiso es un valor importante de Scrum que impulsa el comportamiento de las personas miembros de un equipo:

Los miembros están comprometidos con el equipo, con la colaboración, con la calidad, con el aprendizaje, con hacer lo mejor que se pueda cada día, con trabajar a un ritmo sostenible, con el Sprint Goal (“Objetivo de Sprint”), con tener una actitud profesional, con la autoorganización, con la excelencia, con los valores y principios ágiles, con crear versiones funcionales del producto que cumplan la Definición de Terminado, con buscar mejoras, con el marco de trabajo de Scrum, con ofrecer valor, con terminar el trabajo, con la frecuente inspección y adaptación, con la transparencia, y con desafiar el statu quo.

Foco (‘Focus’)

Las responsabilidades de Scrum, aunque son distintas, también son equilibradas, y permiten a las personas centrarse en su experiencia, intereses y talentos. El enfoque en ambiciones y

objetivos generales los invita a combinar, ampliar y mejorar su experiencia, habilidades y talentos.

El time-boxing (“bloque de tiempo máximo”) en Scrum, alienta a las personas a concentrarse en lo que es más importante en el presente, sin preocuparse tanto por consideraciones que podrían tener posibilidad de volverse importantes en algún momento en el futuro. Se enfocan en lo que saben ahora. YAGNI (“You Ain't Gonna Need It”) (“No lo vas a necesitar”) ayuda a mantener ese enfoque. Las personas se centran en lo que es inminente, ya que el futuro es muy incierto y aprenden del presente para ganar experiencia para el futuro. Se centran en el trabajo necesario para hacer las cosas. Se enfocan en lo más simple que pueda funcionar.

El Sprint Goal (“Objetivo de Sprint”), proporciona foco en un período de 4 semanas o menos. Dentro de ese período, el Daily Scrum ayuda a las personas a enfocarse de manera colaborativa en el trabajo diario necesario para lograr el mejor progreso posible hacia el Sprint Goal. Los objetivos del producto brindan enfoque entre los Sprints, y ayudan a encontrar y mantener la dirección.

Apertura (‘Openness’)

El empirismo de Scrum requiere transparencia, apertura y honestidad. Los miembros del Equipo Scrum verifican la situación actual para hacer adaptaciones sensatas. Los miembros tienen apertura sobre su trabajo, progreso, aprendizajes y problemas. Están abiertos al aspecto del trabajo de la gente, a trabajar con la gente; a reconocer que las personas son ... personas, y no “recursos”, robots, engranajes o piezas de maquinaria reemplazables.

Los miembros están abiertos a colaborar entre distintas disciplinas, habilidades y descripciones de puestos. Están abiertos a colaborar con los stakeholders y el entorno en general. Abiertos a compartir feedback y aprender unos de otros.

Están abiertos al cambio, a medida que cambia la organización y el mundo en el que operan; de forma impredecible, inesperada y constante.

Respeto (‘Respect’)

El ecosistema Scrum más amplio, se nutre del respeto por las personas; respeto por la experiencia, la personalidad y los antecedentes personales de las personas. Los miembros respetan la diversidad. Respetan las habilidades, la experiencia y los conocimientos de los demás. Respetan las diferentes opiniones a manera de crear un “terreno fértil” para poder estar en desacuerdo de manera constructiva.

Los jugadores respetan el entorno donde se desenvuelven, al no comportarse como una entidad aislada en el mundo. Respetan el hecho de que los clientes cambien de opinión. Muestran respeto por los stakeholders al no construir o no mantener funcionalidades que nunca se usan y que aumentan el costo total del producto. Muestran respeto al no desperdiciar dinero en cosas que no tienen valor, que no se aprecian o que, igual nunca

podrían implementarse o usarse. Demuestran respeto por los usuarios solucionando sus problemas.

Todos los miembros respetan el marco de Scrum. Respetan las responsabilidades de Scrum.

Coraje ('Courage')

Los miembros demuestran coraje al no construir cosas que nadie quiere. Coraje para admitir que los requerimientos nunca serán perfectos, y que ningún plan puede capturar ni realidad ni complejidad.

Muestran coraje de considerar el cambio como una fuente de inspiración e innovación. Coraje para no entregar versiones no terminadas del producto. Coraje en compartir toda la información posible que pueda ayudar al equipo y a la organización. Coraje para admitir que nadie es perfecto. Coraje para cambiar de dirección. Coraje para compartir riesgos y beneficios. Coraje para dejar ir las erróneas certezas del pasado.

Los miembros muestran coraje al promover Scrum, la autoorganización y el empirismo para lidiar con la complejidad.

Muestran coraje para tomar una decisión, actuar y progresar, sin estancarse. Y aún más coraje para cambiar esa decisión.

Los miembros muestran el coraje para apoyar y difundir los valores de Scrum.

