

Read: **Decidiendo qué hacer**

15:55

## SMART

La definición que damos aquí es la que más utilizamos en retrospectivas y trainings, sin embargo como comento en el vídeo, no es la única. Os dejo el link a [la wikipedia sobre este acrónimo](#).

*Tip: Otra forma de trabajar que las acciones son específicas, es preguntar ¿Quién?, ¿Cuándo? ¿Qué?.*

## Priorizando Esfuerzo vs Valor

Definir el valor de cada iniciativa de cambio o mejora puede ser complicado si no estamos todos en la misma página porque la definición de valor puede cambiar para cada uno en cada momento.

No es lo mismo, el valor que te ofrece un McDonalds o Burger King, cuando tienes hambre y vas con prisa, que cuando es tu aniversario de bodas y quieres llevar a tu chica o chico a cenar. De la misma forma que no vas a comer al [elBulli](#) todos los días. El contexto lo es todo. Por eso llegar a un consenso sobre qué significa ese eje

de valor es fundamental con lo que os doy unos posibles puntos a considerar a la hora de definir el valor de una propuesta de cambio:

- **Medibles:** Avances vagos y no concretos no ayuda a darle fuerza al cambio. Para que sean convincentes las mejoras deben ser claras y concretas.
- **Visible:** La gente dentro de la organización debe ver evidencia real del progreso y la validez del esfuerzo de cambio.
- **Temporal:** Idealmente, los resultados deben aparecer en menos de 90 días, y de forma constante.
- **Relevante para los stakeholders:** El impacto debe tener valor para los usuarios, empleados, accionistas y líderes de la organización.
- **Relevante para los objetivos:** El impacto debe estar claramente relacionado con el esfuerzo de cambio para que apoye el esfuerzo que aún queda por hacer.
- **Relevante a la situation:** El impacto debe ser una prueba del plan de acción de la visión para que nos pueda dar datos reales sobre los que ajustar el plan.
- **Relevante para las personas:** El impacto debe involucrar a las personas que lo deben de llevar adelante.

De la misma forma, el esfuerzo se ha de clarificar por ejemplo: ¿Hablamos de horas empleadas o de otro tipo de recursos?

Además de tener una conversación sobre a qué le estamos diciendo valor o esfuerzo, si tu equipo ya cuenta con una visión y una serie de valores de acuerdo de la relación como hemos comentado en otras partes del curso. Puedes pedirles que asocien que valores o partes de la visión ven asociados a cada propuesta y poner el foco en aquellas propuestas que más encajen con la visión de equipo.

Conectar las acciones con la visión que tiene el equipo de si mismo y los valores del equipo es clave para que cada miembro pueda hacer suyas las acciones. Les da

un propósito superior que la utilidad que puedan tener.

### **Priorizando con dot voting**

Aquí os dejo un artículo que toca [algunos sesgos cognitivos](#), entre ellos algunos de los que hacen que el dot voting no sea tan efectivo como creemos.

### **Recursos**

[Artículo genial que recopila varias técnicas de priorización.](#)