



QuienAportaValor.com

OBJETIVOS OKR

personas

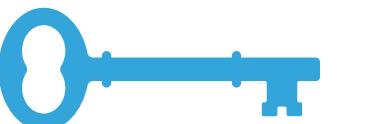
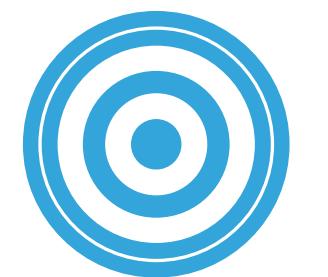
GESTIONAR POR OBJETIVOS FUNCIONA -
SI CONOCES LOS OBJETIVOS.
EL 90% DE LAS VENCIOS, NO LOS CONOCES -

Peter Drucker

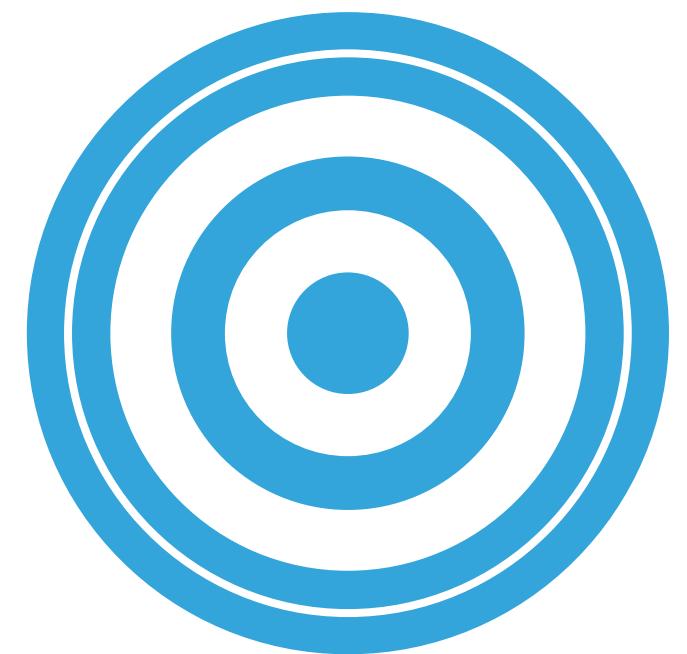


OKR son las siglas en inglés de **Objectives and Key Results**

Objetivos y Resultados Clave



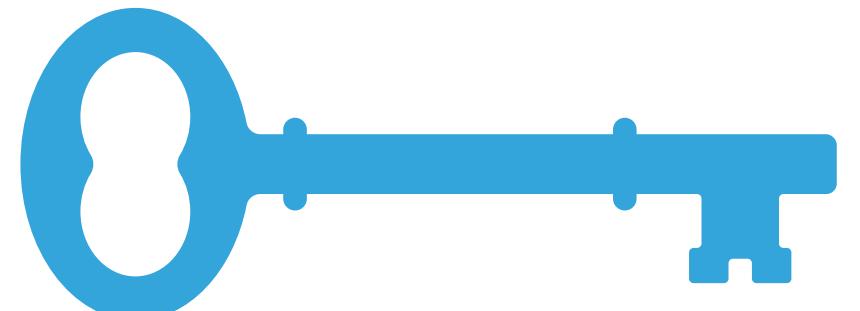
OBJETIVOS



Los objetivos son descripciones cualitativas de lo que desea lograr a nivel de empresa, equipo o individuo.



RESULTADOS CLAVE



Los resultados clave se definen con números para permitirnos medir el éxito. No especifican exactamente cómo un equipo logra esos números, solo cuál es el objetivo.



CARACTERÍSTICAS

- Los OKR deben tener resultados medibles, es decir, que se puedan cuantificar por porcentajes, números, binarios, etc.



- Deben ser ambiciosos, para que la persona que los tenga asignados tenga que dar lo mejor de si para lograrlo.



- Deben ser establecidos con el consentimiento de la persona que quedará con el OKR, es decir, no deben ser impuestos, sino acordados o propuestos, factibles para la persona o el equipo.



CARACTERÍSTICAS

- Miden crecimiento, estos sirven para medir y no deben ser usados para juzgar a una persona en caso de que los OKR no lleguen al porcentaje aceptable.
- Son el resultado de una acción o tarea.
- Se utilizan para que la persona que los aplique, pueda tener un mejor análisis de lo que está haciendo.

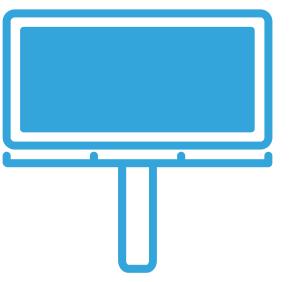


CARACTERÍSTICAS

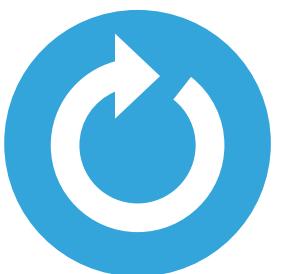
- Los OKR deben ser simples, y se recomienda utilizar un máximo de 5 en cada periodo (mensual, trimestral, anual).



- Los OKR deben ser públicos si se están usando en una organización, esto sirve para que el resto de personas allegadas, puedan ver el crecimiento de dicha persona.

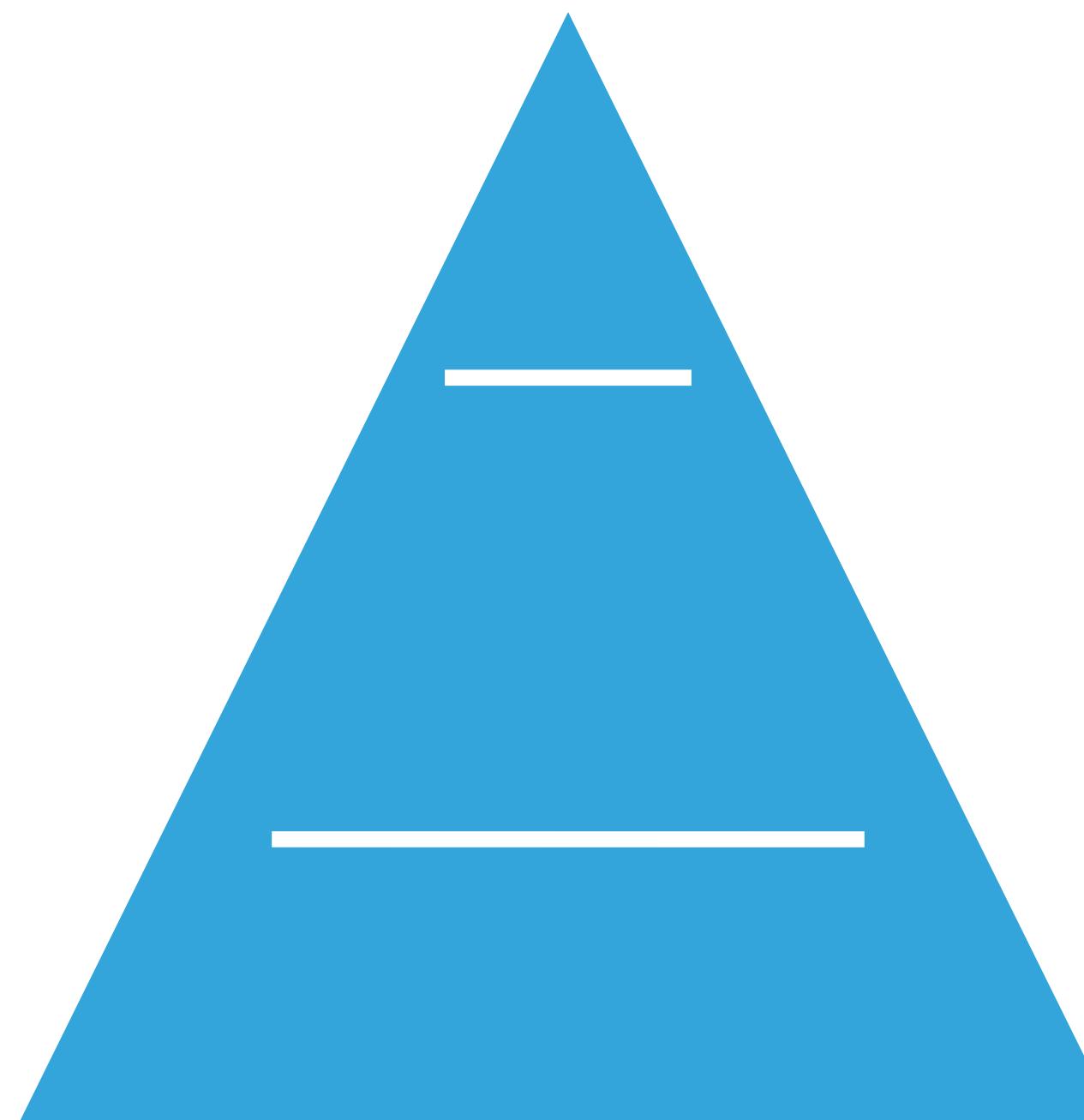


- Se deben actualizar constantemente, para no perderlos de vista y llevar un seguimiento riguroso.



OBJETIVOS EN CASCADA

La idea es conectar los objetivos individuales y del equipo con los objetivos de la empresa a través de resultados medibles. El objetivo de cada nivel es informado por el OKR del nivel anterior. Lo que significa es:



Los OKR de la empresa son el panorama general, el enfoque de alto nivel para toda la empresa

Los OKR de equipo definen las prioridades para el equipo que son moldeadas por los OKR de la empresa. No son una colección de todos los OKR individuales.

Los OKR individuales definen en qué está trabajando una persona. Están influenciados por los OKR del equipo.

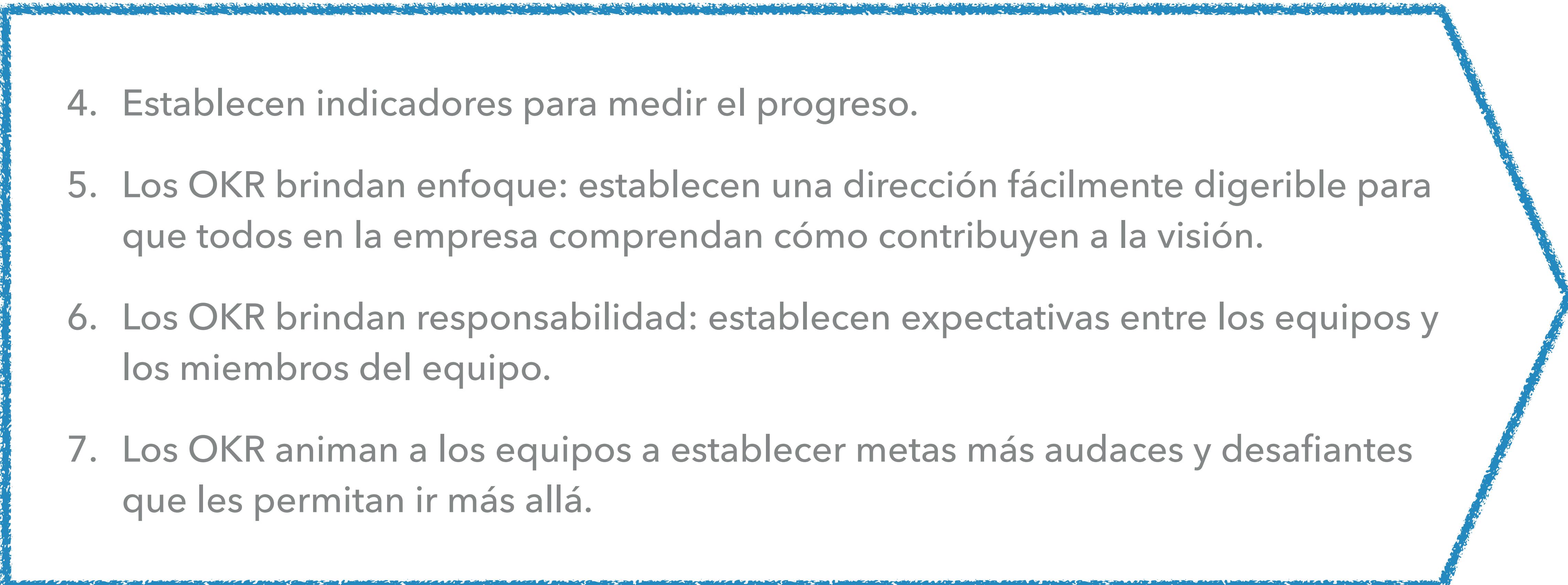


BENEFICIOS

1. Los OKRs disciplinan el pensamiento a nivel de empresa, equipo e individual.
2. Comunican metas y objetivos con precisión.
3. Los OKR ayudan a los equipos a comprender el panorama general y a alinearse con otros equipos.

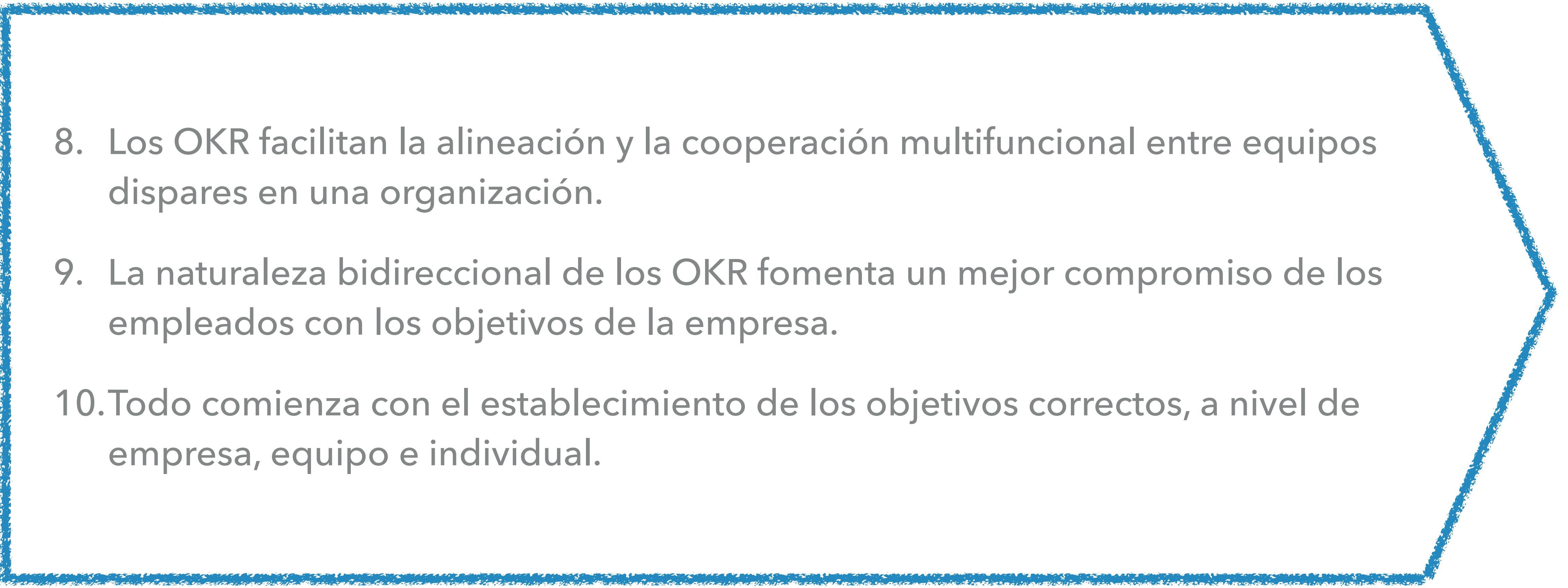


BENEFICIOS



4. Establecen indicadores para medir el progreso.
5. Los OKR brindan enfoque: establecen una dirección fácilmente digerible para que todos en la empresa comprendan cómo contribuyen a la visión.
6. Los OKR brindan responsabilidad: establecen expectativas entre los equipos y los miembros del equipo.
7. Los OKR animan a los equipos a establecer metas más audaces y desafiantes que les permitan ir más allá.

BENEFICIOS

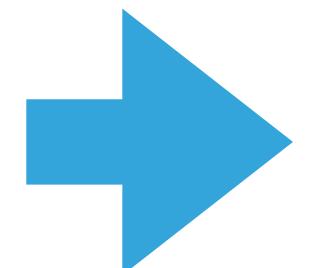


8. Los OKR facilitan la alineación y la cooperación multifuncional entre equipos dispares en una organización.
9. La naturaleza bidireccional de los OKR fomenta un mejor compromiso de los empleados con los objetivos de la empresa.
10. Todo comienza con el establecimiento de los objetivos correctos, a nivel de empresa, equipo e individual.

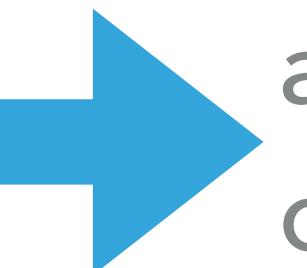
PROCESO



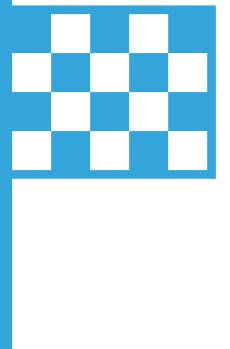
Decidir el entorno de la vida en el que se va a aplicar



Definir hacia dónde se quiere llegar



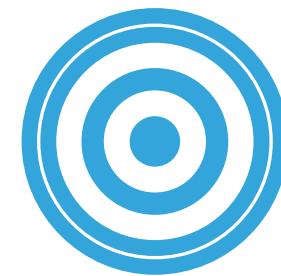
Creación de los OKR que ayudarán a cumplir los objetivos para lograr la meta elegida.



- ▶ laboral
- ▶ personal
 - ▶ espiritual
- ▶ profesional
 - ▶ deportivo
- ▶ etc.



COMO ESTABLECER OBJETIVOS



**Los OKRs
deben ser
ambiciosos**

Son públicos

Menos es
más

Objetivos que
se evalúan

Objetivos a
medio plazo

Entiende tu
negocio muy
bien

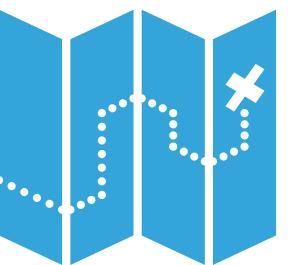
No conviertas
los OKRs en
una lista de
tareas

OKR

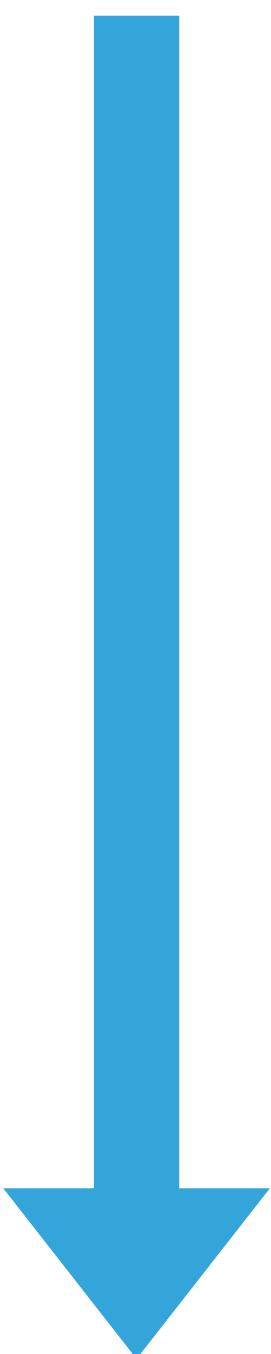
CONCLUSION

1. **Decidir a donde queremos llegar, como persona, como equipo o como organización. La meta.**
2. **Establecer los objetivos que queremos cumplir para lograr la meta que nos hemos propuesto.**
 - ▶ No vale cualquier objetivo. Los objetivos tienen que tener una serie de características. Objetivos OKR.
3. **Analizar y evaluar el cumplimiento de los objetivos.**
4. **No perder de vista que los objetivos no tienen que permitir llegar a la meta.**

Luces
Cortas



Luces
largas

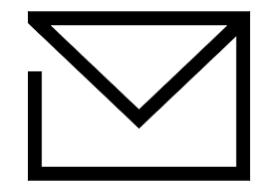


BUSINESS CASE



[Startup Lab workshop: How Google sets goals: OKRs](#)





Gracias

