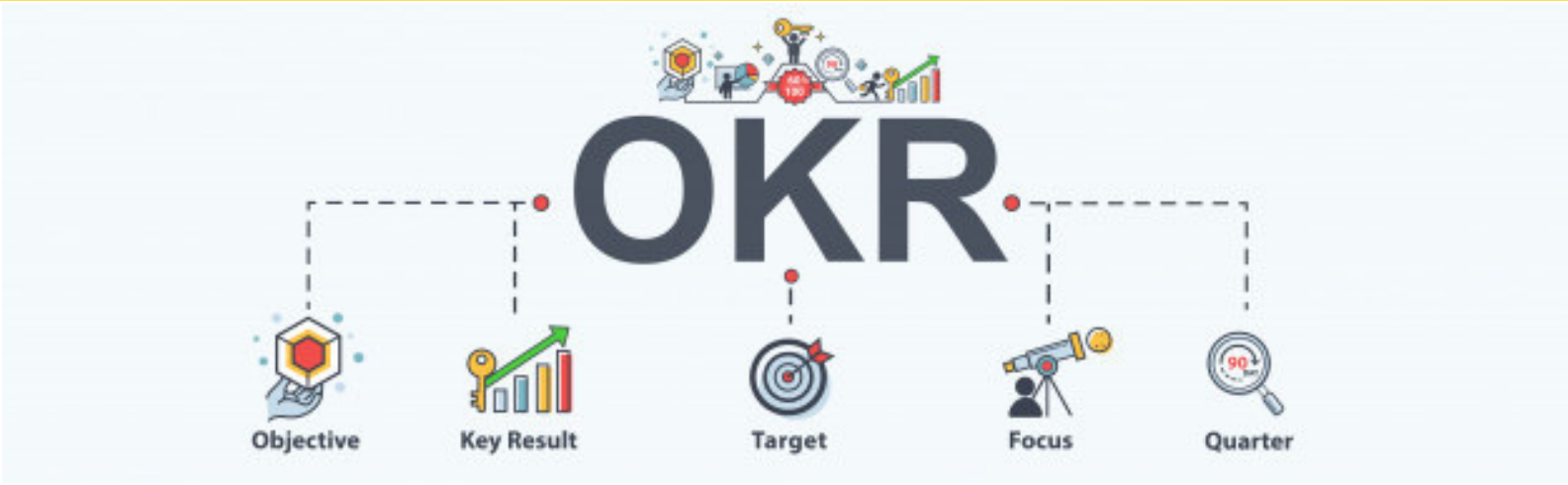
Be • Adaptive xyz

asana

PERFORMANCE MANAGEMENT

OKR, Liderazgo en base a Metas

Ejecución de la Estrategia



Liderazgo en base a Metas

Por Georgy Llorens

Los OKR son la metodología de liderazgo basado en metas mas exitosa en la actualidad. Se inició con Intel y se popularizó con Google. Hoy lo utilizan
empresas como Linkedin, Dell, Oracle, Adobe, IBM, Amazon, Walmart, ING Bank, Banco de Crédito de Perú, etc.

(Ver listado de empresas que han implementado OKR).

OKR se ha transformado en la metodología de ejecución estratégica para las organizaciones que requieren imprimir dinamismo para la consecución de sus objetivos.

Originalmente implementado en la década de 1970 por el presidente de Intel, Andy Grove, los OKR se extendieron por muchas empresas, especialmente cuando John Doerr los presentó a Google. Ahora, decenas de miles de empresas utilizan las OKR, desde pymes hasta Fortune 500.

TEMAS TRATADOS EN ESTE ARTÍCULO:

- ¿Que son los OKR?
- Estructura de los OKR
- ¿Cómo usar los OKR?
- Beneficios
- ¿Cuándo usar los OKR?
- Sistema de Incentivos y OKR

Liderazgo en base a Metas

¿Que son los OKR?

Objetivos y resultados clave (OKR) es una estrategia de gestión con casos demostrados de éxito para establecer objetivos dentro de las organizaciones. El objetivo de los OKR
es conectar la empresa, el equipo y los objetivos personales con resultados medibles mientras se hace que todos los miembros y líderes del equipo trabajen juntos en una sola dirección unificada.

Una gran parte de los OKR es asegurarse de que todos sepan lo que se espera de ellos en el trabajo. Se supone que los OKR son públicos para que todos avancen hacia los mismos objetivos y sean conscientes de en qué están trabajando los demás.

Los OKR consisten en una lista de 3-5 objetivos de alto nivel. Debajo de cada objetivo debe haber 3-5 resultados clave medibles. Cada resultado clave se puede medir con una puntuación de 0-100% o de 0 a 1.0.

Ver los ejemplos de OKR en este sitio

Los OKR suelen formar parte del proceso de planificación trimestral. Si bien la mayoría del uso de OKR es trimestral, algunas compañías también establecerán OKR anuales o mensuales.

Se dice que si hay una práctica de gestión de equipo que cada líder debe implementar, son los OKR. Es liviano y no consume demasiado tiempo o recursos para ejecutarse. Los OKR brindan los fuertes beneficios de la productividad, el enfoque y la cultura de la empresa.

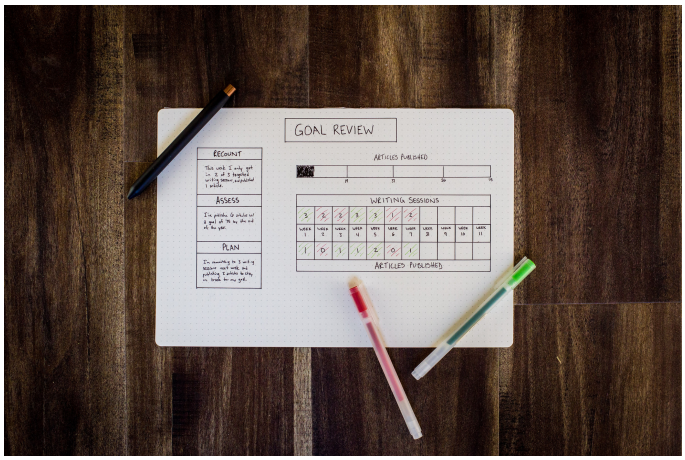
Los OKR son utilizados por las empresas que requieren imprimir dinamismo a la ejecución de su estrategia.

OKR es la metodología con más casos de éxito comprobados.

Be • Adaptive xyz

gllorens@beadaptive.xyz
www.beadaptive.xyz

Empresas que han implementado OKR



"El 70% de los empleados dice que la alineación es el mayor obstáculo para lograr la estrategia de la empresa"*

*: "El Poder de la Alineación de los Empleados", realizado por el Harvard Business Review

Estructura de los OKR

La estructura de OKR es muy simple:

- **Objetivos:** Comienza definiendo 3-5 objetivos clave a nivel de empresa, equipo o personal. Los objetivos deben ser ambiciosos, cualitativos, de duración determinada y accionables por la persona o el equipo.

- **Key Results:** Debajo de cada objetivo, defina 3-5 resultados medibles. Los resultados clave deben ser cuantificables, alcanzables, conducir a una calificación objetiva y ser difíciles, pero no imposibles. Los resultados de OKR pueden basarse en el crecimiento, el rendimiento o el compromiso. A menudo son numéricos, pero también pueden mostrar si se hace o deshace algo, por lo que un 0 o 1 binario.

¿Cómo usar los OKR?

Una vez definido, comunique sus objetivos y resultados clave a todos. Si es necesario, sintonice la redacción para que todos tengan un entendimiento común.

A medida que las personas comienzan a trabajar, actualizarán sus indicadores de resultados regularmente, preferiblemente semanalmente. Un objetivo se considera realizado cuando se alcanza el 70-75% de sus resultados. Si se logra el 100% de los resultados de los objetivos, puede que no sea lo suficientemente ambicioso.

Revise los OKR regularmente, según sea necesario. Se Flexible. Si su empresa, equipo u objetivos personales cambian, siéntase libre de cambiar también los OKR. Ningún proceso debería ser más importante que el sentido común y los negocios cotidianos.

Beneficios

Revise los OKR regularmente, según sea necesario. Se Flexible. Si su empresa, equipo u objetivos personales cambian, siéntase libre de cambiar también los OKR. Ningún proceso debería ser más importante que el sentido común y los negocios cotidianos.

En BeAdaptive trabajamos con **Asana** para la ejecución de la estrategia, incentivar el trabajo colaborativo y mejorar la comunicación

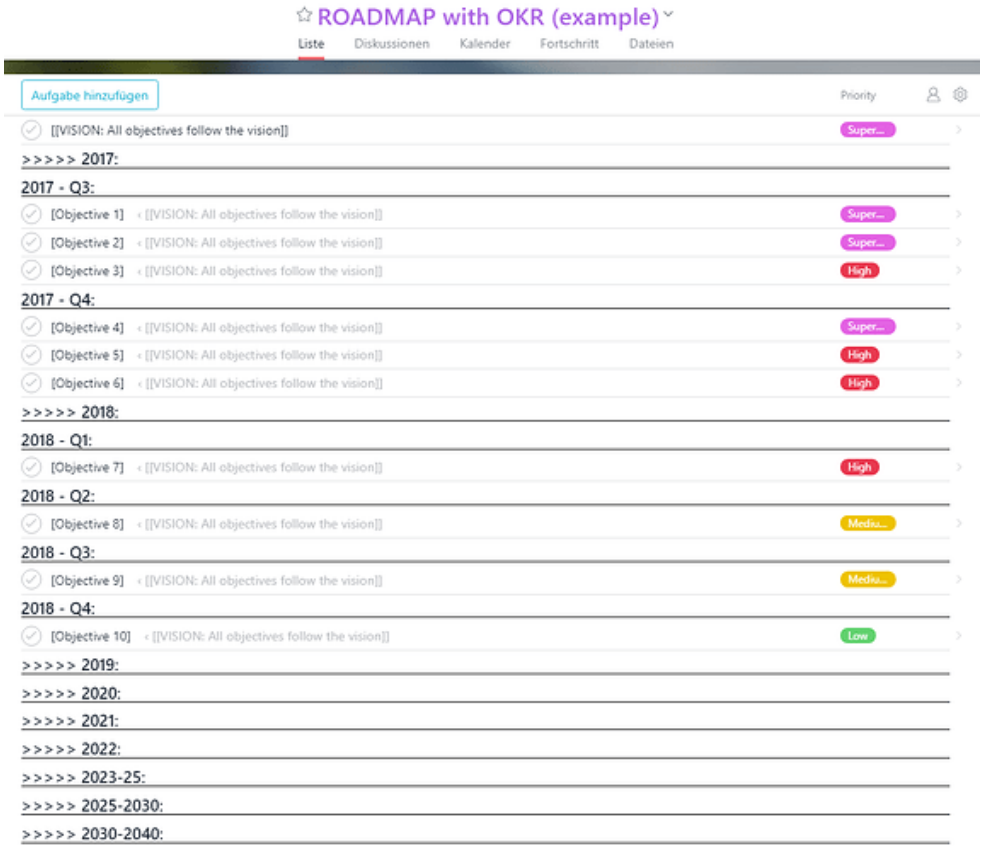
¿Cuándo usar los OKR?

Cuando se configuran y usan regularmente, los OKR son fáciles de usar y no requieren mucho tiempo para su implementación. A menudo, se requieren solo unas pocas horas cada trimestre para verificar y revisar sus OKR, aunque debe verificarlos un poco más regularmente para mantenerse al día con el progreso y marcar dicho progreso semanalmente.

Sistema de Incentivos y OKR

El liderazgo no se puede basar sólo en la disposición de las personas, es por ello que se requiere que el Modelo de Gestión de Desempeño considere a los OKR como un insumo mas al momento de evaluar a una persona. Lo relevante es que los OKR deben tener un pero relativamente bajo y deben ser considerado en la Evaluación de Competencias, no en los resultados. Los resultados pueden ser evaluados a través de los KPI (Objetivos) de desempeño individual, los OKR forman parte de la evaluación de competencias y debe contribuir al desarrollo de las personas.

Gestiona los OKR con Asana



gllorens@beadaptive.xyz
www.beadaptive.xyz