




Carlos Zapata
Gerencia de Proyectos

OKR's – Objetivos y Resultados Claves



**LAS PERSONAS
CON OBJETIVOS
TIENEN ÉXITO
PORQUE SABEN
HACIA DÓNDE
VAN**

- Earl Nightingale

NOVAK DJOKOVIC

Novak Djokovic es un tenista profesional serbio que fue número 1 de la clasificación de la ATP durante varios períodos entre los años 2011 y 2016.

Pero esto no fue siempre así....



¡ESTABLECER OBJETIVOS MEJORA EL RENDIMIENTO!



Los estudios han demostrado que comprometerse con un objetivo puede ayudar a **mejorar el rendimiento** de los empleados.



Además, investigaciones revelan que **establecer objetivos desafiantes y específicos** puede **mejorar aún más el compromiso** de los empleados a alcanzar esos objetivos.



Google a menudo usa **"objetivos y resultados clave" (OKR)** para establecer **metas ambiciosas y hacer seguimiento al progreso.**

ENTENDAMOS

¿QUÉ SON LOS OBJETIVOS?

Los objetivos son específicos y de duración determinada



CARACTERÍSTICAS DE LOS OBJETIVOS



Significativos



Claros



Alineados



Desafiantes



Enfocados



Dinámicos

ENFOCADOS

La gente piensa que enfocarse significa decir “Sí”, a las cosas sobre las cuales deben enfocarse, pero en realidad significa decir “No”, a las otras cien buenas ideas que existen! Uno debe escoger con cuidado.

- **Steve Jobs**

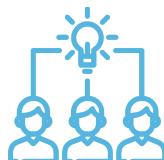


¿DÓNDE DEBEMOS ESTABLECER OBJETIVOS?



A Nivel de Proyecto (o empresa) :

¿Cómo crearemos valor para el Cliente?



A Nivel de Equipo:

¿Cómo crearás valor para tu Equipo? Contribuciones al crecimiento del equipo a través del desarrollo del equipo o los miembros que lo conforman



A Nivel de tu Rol Dentro del Equipo :

¿Cómo alcanzarás las metas y habilidades específicas de tu Rol?

¿DÓNDE ESTABLECEMOS OBJETIVOS?

A Nivel Personal

Es en serio!

Establezca un objetivo personal fuera del trabajo:

¿Qué es lo que quieres a corto plazo?

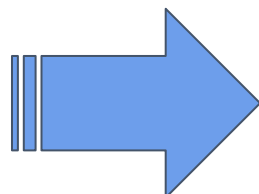
Aprender un nuevo idioma, Aprender a cocinar, Sorprende a tu pareja, Diviértete.....



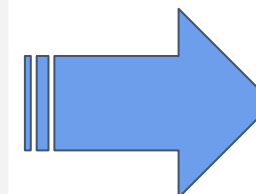
OKRS

Objetivos y Resultados Claves

Concepto
desarrollado por
intel y utilizado
con éxito increíble
por **Google**



La simplicidad de los
OKRS es
particularmente
atractiva: Defina los
objetivos que desea
lograr y asigne un
número reducido de
resultados claves a
lograr



Los OKRS ayudan a
establecer
estrategias para
equipos e individuos
y permiten **una**
forma de evaluar
estas estrategias y
reflexionar sobre el
rendimiento

CONCEPTOS BÁSICOS

Repasemos la terminología.

Objetivos : Son cualitativos, una declaración de lo que estás tratando de lograr a largo plazo.

Resultados Clave: un resultado cuantitativo y mensurable que establece el impacto que tendrá en alcanzar su objetivo.

Métricas: por ejemplo, una escala deslizante entre 0 y 1 que indica si faltó, se acercó o mejoró el objetivo declarado para el KR.

Por ejemplo:

.3 = te perdiste la marca por bastante

.7 = no le llegó a su objetivo, pero hizo un gran progreso

.1 = Le llegaste a tu objetivo stretch,



OBJETIVOS

Comienza definiendo 3 a 5 objetivos claves (uno para la empresa/proyecto, para el equipo, a nivel de rol y a nivel personal).

Los objetivos deben ser ambiciosos, cualitativos, de duración determinada y accionables por la persona o el equipo.



RESULTADOS CLAVES

Debajo de cada objetivo, debe definir 3 a 4 resultados mensurables, no más.

Los Resultados Claves deberían ser cuantificables, realizables, alineados a objetivo, claros y ser difíciles, pero no imposibles de lograr.



RESULTADOS CLAVES

Para cada objetivo seleccionado, piense en los resultados que verá (y podrá medir) si lo alcanza. De nuevo, estas no son tareas. ¡Estos son resultados! Ejemplo:

- **Incorrecto:** "Enviar característica X al final del trimestre".
- **Correcto:** "La función de envío X aumentará los nuevos registros de usuarios en un 10% este trimestre".

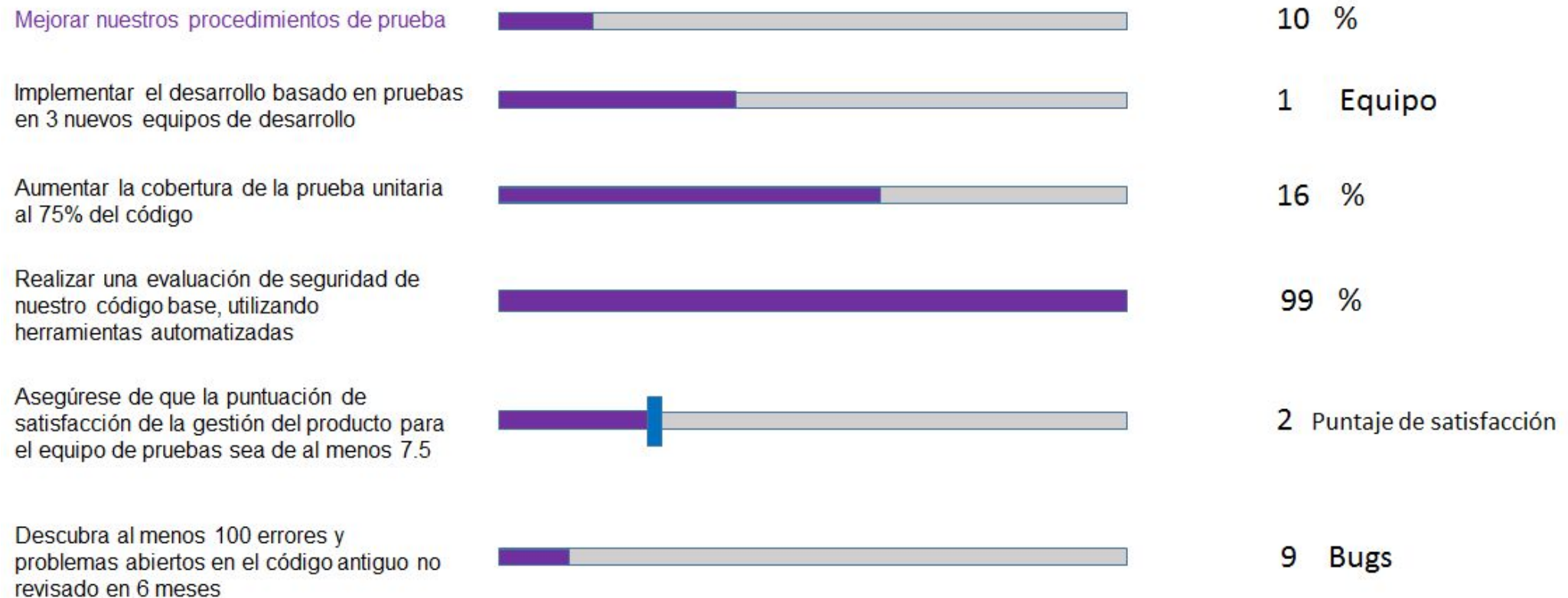
También considere **si tiene demasiados** o muy pocos Os y KRs. Para un solo equipo de 7-9 personas, 3 objetivos con 2-3 resultados claves y ambiciosos son correctos.



OKRS

Objetivos y resultados claves

Implementar el desarrollo basado en pruebas (TDD) en 3 nuevos equipos de desarrollo.



OKRS

Objetivos y resultados claves

1. Prepara el escenario
2. Elija sus objetivos
3. Identifique Los Resultados Claves (60 Min)
4. Amplifique su ambición (15 min)
5. Acuerde los próximos pasos (10 min)
6. Acuerde los próximos pasos
7. Puntos de control mensuales
8. Retrospectiva



Preparar el escenario

Alinee al Equipo (5 min)

- **Re-introduzca a su equipo a la terminología.** Recuérdales que se supone que los OKR son "incómodos". No serán despedidos por establecer un objetivo ambicioso y no cumplirlo.



SELECCIÓN DE O's

Elija sus objetivos (30 min)



- **Plantee la pregunta** "¿Cuáles son los impactos más importantes que debemos hacer en el próximo trimestre?"



- **Dedique unos minutos a intercambiar ideas sobre notas adhesivas y publicarlas en una pizarra o pared:**
Agrupe ideas similares en conjunto. A partir de ahí, resuma las ideas en 3 a 5 objetivos aspiracionales.



- **Los objetivos** : deben ser declaraciones cualitativas de alto nivel que sean aspiracionales, no tareas ni resultados granulares.

IDENTIFICAR KRS

Identifique Los Resultados Claves (60 Min)

- Identificar resultados mensurables que indiquen que ha logrado su objetivo
- Para cada objetivo, piense en los resultados que verá (y podrá medir) si lo alcanzó. De nuevo, estas no son tareas. Estos son resultados
 - ◆ **Incorrecto:** "Enviar característica X al final del trimestre".
 - ◆ **Correcto:** "La función de envío X aumentará los nuevos registros de usuarios en un 10% este trimestre"
- **Asignar a cada KR un propietario en el equipo:** Si un KR requerirá colaboración con otro equipo, ¡genial! Haga un seguimiento con ellos luego y asegúrese de que estén a bordo.



OKRS

Amplifique su ambición (15 min)

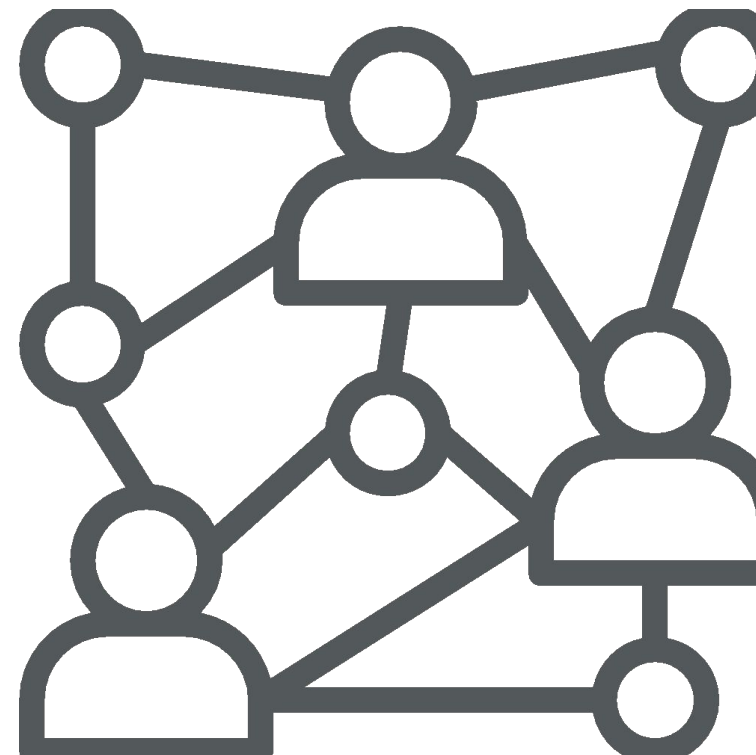
- Revise los objetivos y los resultados claves que ha desarrollado y pregúnteles si son lo suficientemente ambiciosos. Si te sientes totalmente seguro de poder alcanzar un KR, aumenta el objetivo en ~ 30% y crea un plan para intentar llegarle. Si no estás del todo seguro de que alcanzarás el objetivo de un KR, probablemente esté configurado correctamente.
- También considere si tiene demasiados o muy pocos Os y KR. Hemos encontrado que para un solo equipo de 7-9 personas, tres objetivos con 2-3 resultados clave ambiciosos son correctos



OKRS

Acuerde los próximos pasos (10 min)

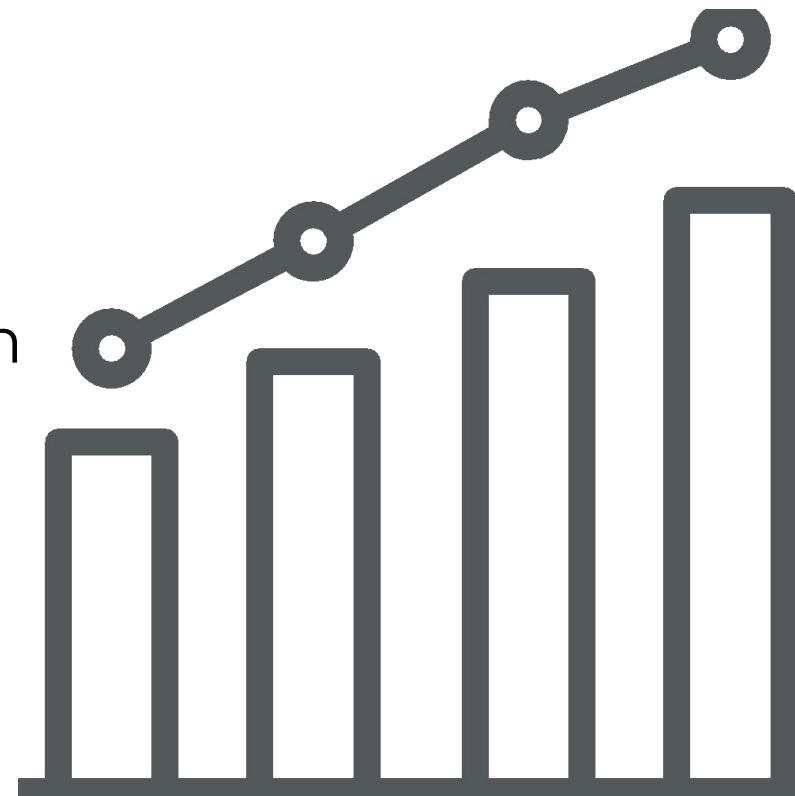
- Pregúntele a su equipo si hay cabos sueltos que atar antes de entrar en el modo de ejecución. ¿Cualquier número de los resultado claves que se deba confirmar? ¿Objetivos que debes compartir con otros equipos? ¿O personas de otros equipos para reclutar como copropietarios de un KR?



OKRS

Puntos de control mensuales (30 min)

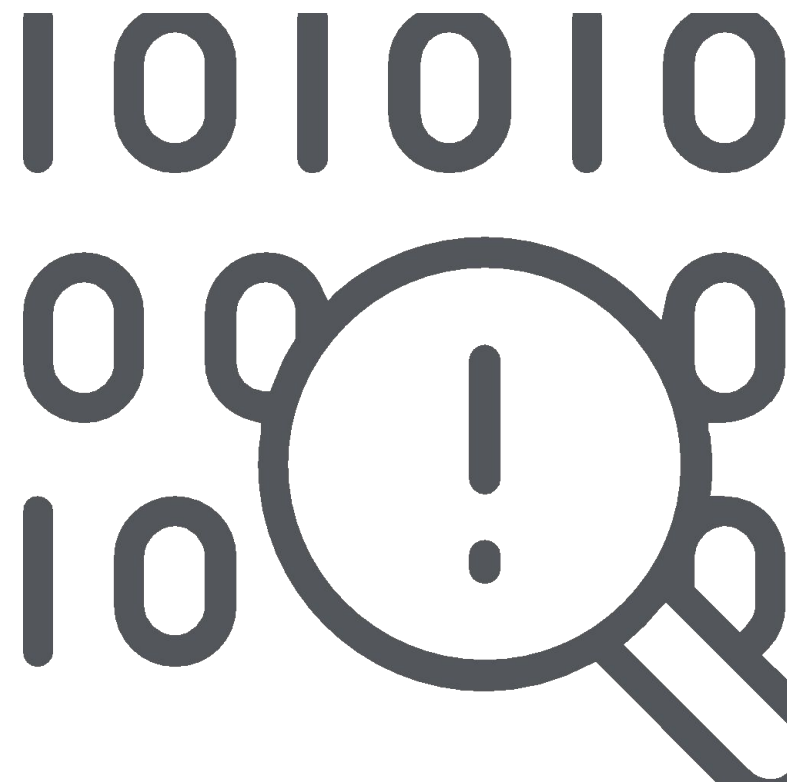
- Al final de cada mes, revise cómo está realizando el seguimiento de sus OKR y dé a cada resultado clave un puntaje de predicción de cara al fin de trimestre.



REVISIÓN DE LOS OKRS

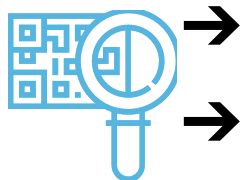
Retrospectiva (60 min)

- Termine el trimestre dando a cada KR un puntaje final y reflexionando sobre sus OKR como un todo. Utilizando un enfoque retrospectivo, plantee algunas (o todas) de estas preguntas a su equipo:
- ◆ ¿Nuestros objetivos eran lo suficientemente ambiciosos?
 - ◆ ¿Nuestros resultados claves fueron mensurables?
 - ◆ ¿Sabíamos cuál era nuestra línea de base al inicio del trimestre?
 - ◆ ¿Los “definimos y los olvidamos”? Si es así, ¿por qué?
 - ◆ ¿Nuestros OKR estaban alineados con las estrategias más amplias de la compañía?
 - ◆ ¿Nos mantuvieron enfocados en ofrecer valor a los clientes?
 - ◆ ¿Nos sentimos conectados a nuestros OKR?
 - ◆ ¿Qué hemos aprendido de este trimestre?
 - ◆ ¿Cómo elevamos la barra para el siguiente trimestre?



OKRS

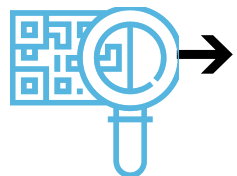
Mejores prácticas



3-4 Objetivos máximo por equipo

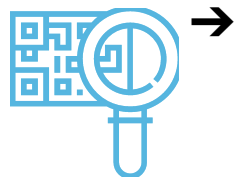


3-5 Resultados Claves por Objetivo



Escribirlos para otras personas:

Todos deben ser capaces de entender claramente tu metas.



Compartirlos, Publicarlos, Hablar y Hacer seguimiento regularmente de ellos.



**¡¡Muchas
Gracias!!**



DevOpsDays



BOGOTÁ • 2019