

# Objectives and Key Results

ADR - FRBA - UTN - 2023

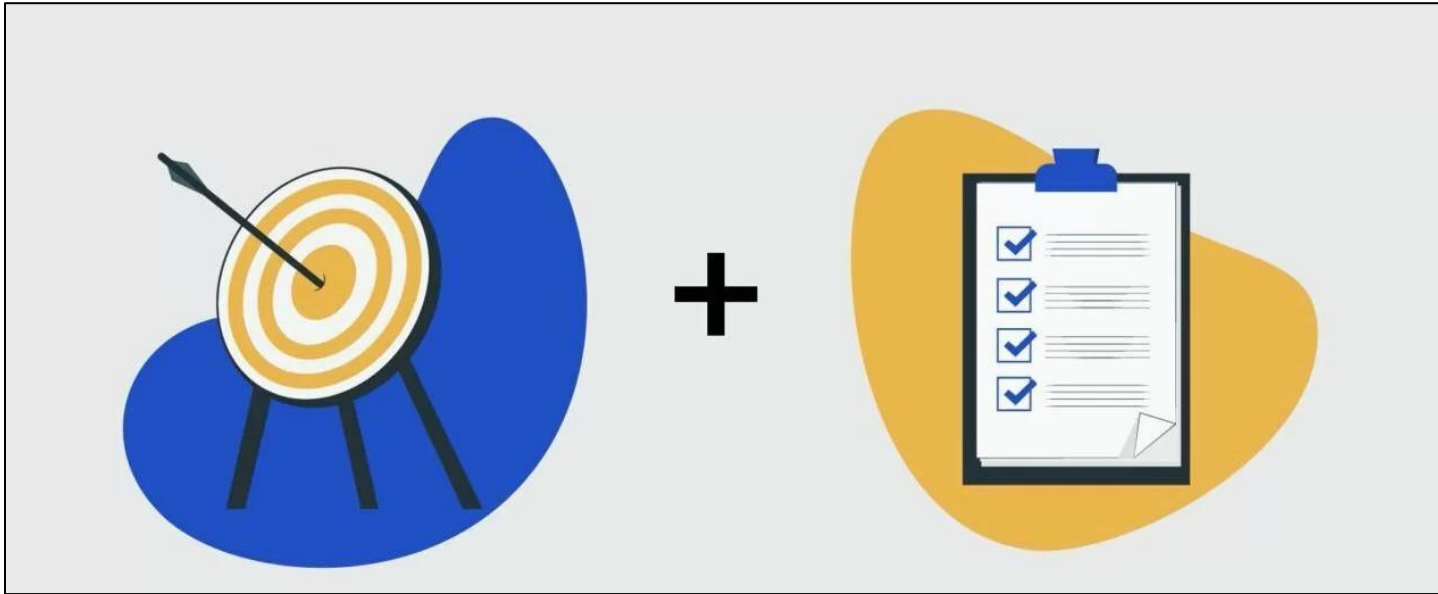
# Introducción

- Existen los diversos abordajes disponibles para medición y análisis. Unos de ellos es OKRs (Objective and Key Results), un enfoque adoptado exitosamente por empresas como Google, Intel, Airbnb, Twitter y Spotify
- Es un enfoque simple para crear alineamiento y compromiso en torno a objetivos medibles y ambiciosos
- ¿La gran diferencia con los métodos tradicionales de planificación? Los OKR se establecen, monitorean y reevalúan con frecuencia, habitualmente en forma trimestral

# Conceptos

- **Objetivo:** descripciones cualitativas de *qué* se quiere lograr. Debe ser
  - Significativo (tiene sentido)
  - Concreto
  - Orientado a la acción
  - Inspirador
- **Resultado clave:** conjunto de métricas que miden *cómo* avanzamos hacia el objetivo. Debe ser
  - Específico y limitado en el tiempo
  - Agresivo y realista
  - Medible y verificable
- **Iniciativa:** descripción de acciones para acercarnos al destino deseado.

# Conceptos



**Objetivos  
(qué)**

A dónde nos gustaría ir

**Resultados clave  
(cómo)**

Cómo vamos a ir a ese lugar

# Conceptos

- Se considera óptimo alcanzar el 60-70% de cada objetivo
- Se espera que estos objetivos sean ambiciosos y, aunque es probable que los objetivos trimestrales no se cumplan al 100%, todos obtienen información valiosa de los OKRs fallidos

# Ejemplo

Un **Objetivo** de Elon Musk para su compañía SpaceX podría ser:

- Construir la primera ciudad sustentable en Marte

Un **Resultado Clave** para el Objetivo Misión a Marte de SpaceX podría ser:

- Recaudar 3.000M USD para la primera unidad de granjas espaciales

Una **Iniciativa** para el Resultado Clave Recaudación de Fondos de SpaceX podría ser:

- Lanzar una campaña de financiación colectiva en [www.kickstarter.com](http://www.kickstarter.com)

# Características

- **Objetivos ágiles:** en lugar de utilizar una planificación estática anual, OKR adopta un enfoque ágil. Mediante el uso de ciclos de objetivos más cortos, las empresas pueden adaptarse y responder al cambio

# Características

- **Simplicidad:** El uso de OKR es sencillo y los propios OKRs son fáciles de entender. El modelo original de Intel establecía objetivos mensuales, lo que requería un proceso muy liviano. Google, tal vez el mayor caso de éxito de OKRs, utiliza objetivos trimestrales para todos sus empleados.



# Características

- **Transparencia:** el propósito principal de OKRs es crear alineamiento en la organización. Para hacerlo, son públicos para todos los niveles de la empresa: todos tienen acceso a los OKRs de todos los demás. Los OKRs del CEO suelen estar disponibles en la Intranet.

# Características

- **Ritmos anidados:** OKR entiende que la estrategia y la táctica tienen ritmos naturales diferentes, ya que esta último tiende a cambiar mucho más rápido. Para solucionar esto, OKR adopta diferentes ritmos:
  - Un ritmo estratégico con OKR de alto nivel y largo plazo para la empresa (generalmente anuales)
  - Un ritmo táctico con OKR a más corto plazo para los equipos (generalmente trimestrales)
  - Un ritmo operativo para el seguimiento de resultados e iniciativas (generalmente semanal)

# Características

- **Establecimiento de objetivos bidireccionales:** En lugar de utilizar el modelo en cascada tradicional de arriba hacia abajo que lleva demasiado tiempo y no agrega valor, OKR utiliza un enfoque basado en el mercado que es simultáneamente de abajo hacia arriba y de arriba hacia abajo

# Características

- **Objetivos ambiciosos:** La filosofía detrás de OKR es que si la empresa siempre está alcanzando el 100% de las metas, son demasiado fáciles

# Características

- **Desacoplamiento de recompensas:** Separar los OKR de compensaciones y promociones resulta crucial para permitir objetivos ambiciosos. Los empleados deben saber que no perderán parte de sus ingresos si establecen metas ambiciosas. OKR es una herramienta de gestión, no una herramienta de evaluación de empleados.