Integrantes:

Matheus Martinelli, Guilherme Biazetto, Artur Nunes, Gustavo Menezes, Gustavo Santos

Artigo sobre a metodologia OKR

Sumário

[1. Introdução 3](#_Toc171710612)

[2. Surgimento 3](#_Toc171710613)

[3. Criação de um OKR 3](#_Toc171710614)

[4. Implementação 4](#_Toc171710615)

[1. Planejamento 4](#_Toc171710616)

[2. Check-ins e Monitoramento 4](#_Toc171710617)

[3. Revisão e Retrospectiva 4](#_Toc171710618)

[5. Conclusão 5](#_Toc171710619)

# 1. Introdução

O OKR (Objectives and Key Results) é uma metodologia ágil de gestão projetada para definir e alcançar as metas de uma empresa, auxiliando gestores e CEOs a atingirem seus objetivos de negócios. A sigla OKR é dividida em duas partes: "O" de objetivo (Objective) e "KR" de resultados-chave (Key Results). O objetivo representa aquilo que a empresa pretende alcançar, enquanto os resultados-chave determinam como o sucesso desses objetivos será mensurado. Essa metodologia se diferencia das tradicionais, pela clara relação entre as metas (Objetivo) e os indicadores de sucesso (Resultados-Chave), que dão mais sentido às atividades realizadas e explicam as expectativas quanto aos resultados, buscando gerar mais motivação e engajamento dos funcionários na busca pelas metas estabelecidas.

# 2. Surgimento

Essa metodologia foi criada pelo ex-CEO da Intel, Andrew Grove na década de 70, mas ganhou popularidade globalmente devido ao investidor Joe Doerr, que levou ela ao Google um ano após a sua fundação, em 1999, e no qual se mantém até os dias atuais sendo utilizada. Com o enorme crescimento do Google auxiliado pelos OKRs, o método ganhou reconhecimento e ficou estabelecido que poderia ser utilizado desde as pequenas até as grandes empresas, já que esteve desde o início do Google, em que possuía apenas 40 funcionários até atualmente, com mais de 85 mil.

# 3. Criação de um OKR

Na etapa de criação de um OKR é utilizada uma frase para denominar o objetivo e os seus resultados-chave, similar ao que é usado para criar as histórias de usuários nos desenvolvimentos de softwares, mas ela é muito mais curta e simples. A frase utilizada é a seguinte:

“Nós vamos (**OBJETIVO**) se atingirmos (**RESULTADOS-CHAVE**)”

O objetivo preenchido deve ser qualitativo e ambicioso para gerar motivação, mas também claro e simples para que todos compreendam o que será conquistado. Já os resultados-chave, por sua vez, precisam ser quantitativos, mensuráveis e atingíveis para todas as equipes e indivíduos da organização, já que metas inalcançáveis apenas desmotivariam os funcionários.

Segue abaixo um exemplo de uma OKR:

**Objetivo**

**O1:** Aumentar a satisfação do cliente.

**Resultados-Chave**

**KR1:** Atingir uma pontuação de satisfação do cliente de 90% em pesquisas trimestrais.

**KR2.** Reduzir o tempo de resposta do suporte ao cliente para menos de 2 horas.

**KR3.** Implementar um sistema de feedback automático em todos os pontos de contato com o cliente.

# 4. Implementação

A implementação do OKR segue um ciclo, geralmente trimestral, com as seguintes etapas:

1. Planejamento

Nesta fase, os OKRs são alinhados e construídos com os times e setores da empresa, a partir da Visão, Missão e Estratégia da organização. O processo começa pelo topo da organização, que defini os chamados OKRs estratégicos, que representam os objetivos de longo prazo (geralmente ocupam um período anual) e os principais resultados que a organização deseja alcançar como um todo, e a partir daí a criação dos OKRs se desdobra até os departamentos, equipes e indivíduos da empresa. Vale ressaltar que dos objetivos definidos por toda a empresa, 60% ou mais deles serão feitos pelo próprio colaborador que irá trabalhar na OKR, os outros 40% serão da parte executiva da empresa, ou seja, apesar de começar do topo até a base da organização, a maioria que realiza as decisões é a base.

2. Check-ins e Monitoramento

Com as OKRs de todos os níveis definidas, começam-se os check-ins, que são as atualizações semanais dos resultados-chave, feitas para medir o quão próximos os objetivos estão de ser atingidos. Isso permite que os responsáveis de cada área da organização, realizem um acompanhamento constante que servirá para realizar os ajustes necessários visando alcançar os resultados esperados.

3. Revisão e Retrospectiva

Na fase final, é realizada a avaliação dos resultados obtidos e extraídos os aprendizados para os próximos ciclos.

# 5. Conclusão

O OKR é uma metodologia ágil diferente das outras, por se tratar de um método de gestão, ele abrange muitas áreas além do desenvolvimento de software, mas os princípios de ciclos curtos, com um trimestre por OKR, de adaptação durante esses ciclos através do monitoramento e revisão dos resultados-chaves, pela transparência com os objetivos de toda uma organização, com eles estando visíveis para todos aqueles dentro dela e por buscar o engajamento e aprendizado constante dos funcionários através de metas impactantes e retrospectivas após cada ciclo, é o que torna o OKR ágil e o que ajuda muitas empresas a crescerem de maneira colaborativa e clara.