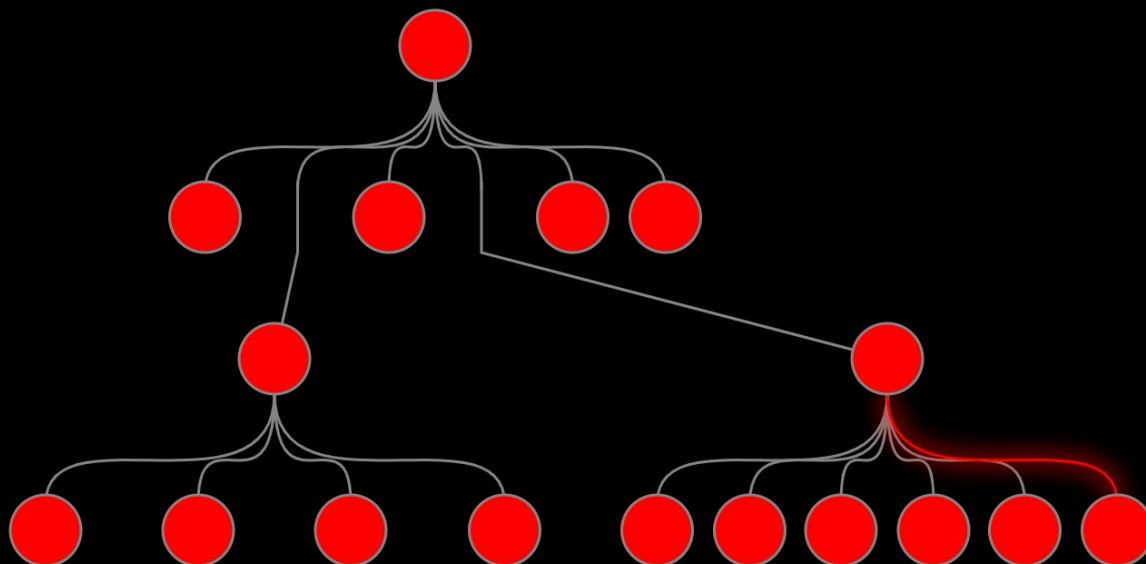


Free-OKR



Invente este sistema el 2014 y hay 15 competidores de los cuales unos pocos se dedican exactamente en un 100% al OKR, hay otros que lo cubren pero en forma marginal. Hay un competidor www.ally.io que ha recibido varios millones por el mismo concepto en capital de riesgo. Se encuentra en Washington y ha sido nombrado “startup del año” en Nueva York en 2019

Cabe destacar que un sistema OKR aunque puede llegar a jugar un rol muy central en la creación y la medición de valor en la empresa, no tiene una complejidad exorbitante. Es una aplicación web la cual se puede comparar por ejemplo con un aplicativo tipo powerpoint o excel. Claramente su complejidad es la de un aplicativo y no por ejemplo la de un sistema operativo por lo cual es realista implementarlo en un tiempo finito y predecible. “No es una tarea monumental”

Las dificultades mas bien se encuentran a la hora de “conectar” todos los equipos al sistema ya que habra que integrar no solo con excel, que es la plantilla de resultados mas frecuente sino tambien con Salesforce y tal vez MS Dynamics y SAP. Estas interfaces estan pendientes y son la tarea mas grande a futuro.

Objectives and Key Results (OKR) es un framework de Google que aun no lo he leído pero en esencia se trata de que a cada empleado se le asocia un KPI (Key Performance Indicator) que es un numero que representa un valor clave para su rendimiento

Tipicamente un empleado puede tener entre 1-4 KPI's diferentes donde cada KPI suele medir o un rendimiento cuantitativo o un rendimiento cualitativo. Todo el trabajo de un empleado de un mes completo se puede subsumir en unos pocos KPIs que reflejan la suma o el promedio de lo que el empleado ha contribuido a la empresa.

Las ventajas del OKR son las siguientes

Propagacion / Cascadeo

El OKR mas que nada es una agregación de KPIs donde todo el organigrama esta conectado. Un ejemplo: Un equipo de 3 empleados mas un team-lead. El resultado que el team-lead va a reportar hacia arriba va a ser lo que la suma de los 3 empleados produjo durante el periodo de tiempo. Vale decir que se puede construir un modelo donde el KPI del Jefe se componga exactamente de los rendimientos de sus empleados. Por ejemplo si los empleados resolvieron 500 tickets entonces los 500 son la suma de los 3 empleados

Asi se puede cascadear toda la empresa de abajo hacia arriba

Visualizacion

Muchas veces los equipos trabajan “a ciegas” o parcialmente a ciegas. Vale decir que se les piden cantidades y calidades pero que son “invisibles a los ojos” hasta fin de mes. Vale decir al empleado se le dice “empeniense en hacer mas tickets” pero en ningun lado el empleado puede ver cuantos tickets ha hecho realmente. Entonces no hay una conexión entre las emociones y el progreso del empleado y el resultado de fin de mes. Solamente a fin de mes se revelara lo que el empleado realmente ha logrado. De esta forma el empleado no tiene medios de corregir sus errores o de medir su progreso. Con el OKR hay una pantalla gigante que muestra el progreso del equipo en forma gigante y clara. Ademas hay un sin-numero de estadísticas y visualizaciones que se pueden ver a traves de la web donde todo se amplifica como con una lupa como un microscopio que agigantece los detalles pudiendo ver con exactitud todo el historial y todo el presente

Real-Time

Normalmente el reporting se hace mes-a-mes o trimestre-a-trimestre. Vale decir que el jefe no mide y no analiza y no reporta los resultados hasta que no pase el trimestre. A finales del trimestre se pone a hacer una power-point que esencialmente solo la entiende el mismo y que debe explicarsela a su jefe cada periodo. Los resultados no son transparentes y se discuten una vez que el periodo ya transcurrió no pudiendo hacer ya correcciones a posterioridad y estando la jefatura a ciegas hasta que pase el periodo.

Con el real-time se logra que la jefatura pueda ver todos los resultados por si mismos en el sistema sin necesidad de power-point y los pueden ver mientras suceden.

Hay un organigrama con circulos donde Los jefes tienen visibilidad sobre todas las personas que reportan a ellos. De esta manera al pinchar una persona o al pinchar el equipo en el Organigrama, se pueden ver todos los resultados y todo el historial en tiempo-real

De esta manera no es necesario hablar cada trimestre a posteriori sino que la cracion de valor va fluyendo “en vivo y en directo”

Remote

Sobre todo en empresas multinacionales la propagacion hacia arriba puede ser interesante. Mas aun en una multinacional siempre se llega a un punto donde hay personas involucradas en la creacion o en la evaluacion del valor que se encuentran a distancia

La posibilidad de poder visualizar, y de poder visualizar en tiempo real hace que las personas lejanas pueden estar mucho mejor informadas y se puedan involucrar en forma mucho mas dinamica en la creacion de valor

De esta manera los colegas o los jefes remotos pueden ir participando por ejemplo de lo que se hablo sobre el nuevo empleado o el nuevo sistema o sobre los ultimos acontecimientos del equipo. Pueden ver en vivo como va avanzando el equipo aunque se encuentren a distancia. Muchas veces esos tipos de jefes solamente evaluan una vez al año por ejemplo pero si tienen mucha responsabilidad global sobre lo que sucede en todos sus equipos. Poder participar en forma mas activa muchas veces les resulta ventajoso. Sobre todo si es tan facil como abrir una pagina web y mirar por 3 minutos sin compromiso.

Conclusion

Los modulos graficos ya estan listos.

Organigrama: Tengo un organigrama basico pero muy funcional que se puede ampliar a gusto para abarcar empresas de cualquier tamaño

Pantalla Central: Los grafios para las pantallas centrales a colgar en las salas de equipos estan listas

Graficos historicos: Los graficos historicos ya estan programados y se pueden visualizar a traves de la web

Servidor: El servidor gratuito ya esta completamente configurado en Google Cloud y tiene encriptacion SSL y corre en sistema operativo Debian

Dominio: El dominio free-okr.com ya esta comprado y operativo

El gran desafio sera programar integraciones que se integren muy bien con el ecosistema aplicativo de la empresa de manera de poder verdaderamente reflejar todos los resultados de todos los equipos. Tiene poca gracia tener que entrar los valores a mano. La idea seria tener un sistema completamente automatizado que en el trasfondo protocolice todo el trabajo sin intervencion directa humana. Cuando los datos se leen a maquina son mucho mas completos e interesantes e dinamicos.

Lo importante aquí es que la tarea estara en crear un software **estandarizado** vale decir tratar de programar integraciones estandarizadas que se puedan aplicar a diferentes empresas en forma rapida y no dejar pasar años y años en adaptarse a la perfeccion a los requerimientos de una sola empresa

Ademas es un SaaS (Software as a Service) vale decir habra que conseguir permiso para poder pasar los resultados a web. El sistema NO se instalara en la empresa. Solo se instalaran integraciones las cuales traspasaran todos los datos a web. Salesforce y LinkedIn etc son todos SaaS que hoy en día es comun pero igual algunas empresas podran resistirse.

Modelo de Negocio

La mayoría de los competidores, aunque empezaron antes, han cometido errores. El OKR es un sistema novedoso que al no hablar con un “insider” nadie lo conoce. De manera que tampoco las empresas tienen conocimiento de su existencia o de sus ventajas. De esta manera lo principal es despertar el interés de las empresas.

El error de los competidores es que o no ofrecen demostración o ofrecen demostración pero de inmediato quieren cobrar o cobrar después de pocos días

Por eso yo llame a mi empresa “free” okr, porque la idea inicial era ofrecer todo el entorno en forma gratuita. Va a causar mucha resistencia pero quiero cambiar dentro de unos años a “pagado” en escaida.com

Lo primero es lograr que unas empresas iniciales adopten el sistema y que den buen feedback / recomendaciones a otras empresas.

Lo segundo es aprovechar de trabajar con los primeros clientes para programar las integraciones que están pendientes y programar esas integraciones de la manera más estandarizada posible, que sea cuando hayan nuevos clientes poder ofrecerles el sistema de una forma rápida y poder integrar rápido con las integraciones ya existentes.

La meta principal es tener a unos pocos clientes con el sistema funcionando lo mejor posible para poder captar nuevos clientes y poder captar capital de riesgo

Como replicar software es gratuito se podrá ofrecer el software en forma gratuita en el internet en general y se podrá cobrar a los clientes en los cuales se habrá ofrecido mucho trabajo individual.

El sueño es lograr la máxima expansión posible en un principio.

“Se monetizará después”