

OKR E2E



Rubén Vega

Business Transformation | Enterprise Agile Coach



¿Qué son OKR?

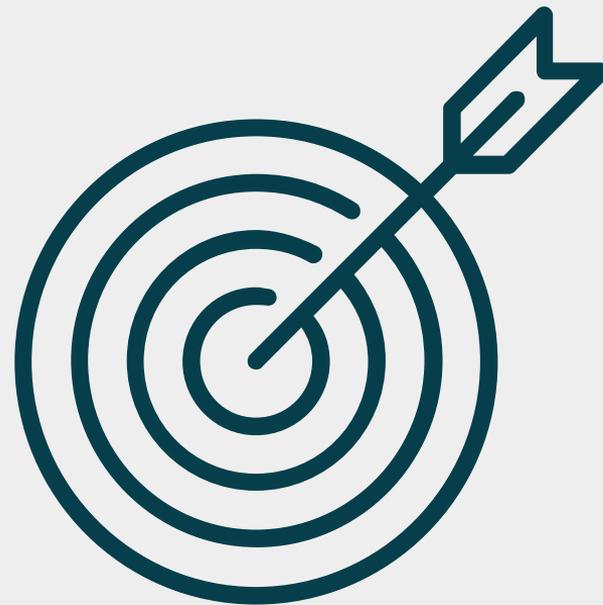
¿Qué son OKR?

Los OKR, que significa Objectives and Key Results (Objetivos y Resultados Clave en español), son un marco de gestión de rendimiento utilizado por organizaciones para definir y realizar un seguimiento de los objetivos y resultados clave en un período de tiempo determinado.

Este enfoque fue popularizado por Andy Grove en Intel y luego adoptado por varias empresas tecnológicas exitosas, como Google.

Año 1970

Fecha de creación



¿Qué son OKR?

Esta es una explicación más detallada de los elementos clave de OKR:

Objetivos (Objectives):

- ❑ Son metas de alto nivel que describen la dirección general que la organización, equipo o individuo desea tomar.
- ❑ Deben ser ambiciosos, significativos y, a menudo, cualitativos. Deben inspirar y motivar a las personas para que trabajen hacia algo desafiante.

Resultados Clave (Key Results):

- ❑ Son indicadores medibles y específicos que reflejan el progreso hacia la consecución del objetivo.
- ❑ Cada objetivo puede tener varios resultados clave asociados. Estos son los hitos que deben alcanzarse para lograr el objetivo general.
- ❑ Los resultados clave deben ser cuantificables y verificables, lo que facilita la evaluación del progreso de manera objetiva.



Características de los OKR





Transparencia

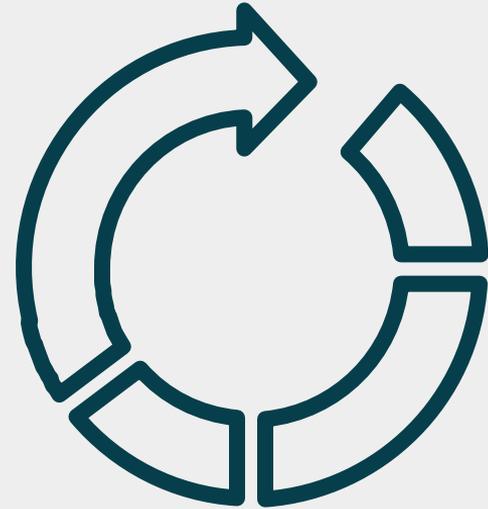
Los OKR son transparentes y accesibles para todas las personas en la organizaciones, ya que lo interesante es que promuevan el alineamiento y la comprensión compartida de los objetivos.

Para ello, haremos que estén siempre en un punto el cual sea fácilmente accesible, ya sean de manera presencial o digitalmente.

Enfoque en el aprendizaje

Los OKR no solo se utilizan para evaluar el rendimiento, sino también como herramienta para aprender y mejorar continuamente.

Importante entonces que pongamos en valor la retroalimentación y la adaptación durante el proceso, ya que esto hará que podamos conseguir el objetivo marcado.





Ambición y aspiración

Los OKR deben ser lo suficientemente desafiantes como para motivar y movilizar a las personas, a la vez que realistas.

Incluso si no se alcanzan completamente, el progreso hacia ellos puede ser significativo.

Deben de ser de esta manera ya que el ser humano considera un reto poder llegar a unos Key Results que no sean fácilmente alcanzables, ya que si fuesen al contrario, no tendríamos tan “enganchada” a la gente.



¿Por qué OKR y no KPI?



¿Por qué OKR y no KPI?

Ambos OKR (Objetivos y Resultados Clave) y KPI (Indicadores Clave de Rendimiento) son herramientas valiosas en la gestión del desempeño y la definición de metas en un área comercial. Sin embargo, hay algunas ventajas específicas al utilizar OKR en lugar de KPI en ciertos contextos:

Enfoque en Resultados y Objetivos Estratégicos:

OKR se centra en establecer objetivos ambiciosos y resultados clave que están alineados con la estrategia general de la organización. Esto fomenta un enfoque más estratégico y orientado a resultados que simplemente seguir métricas específicas.

Mayor Flexibilidad y Adaptabilidad:

OKR es más flexible y permite adaptarse a cambios rápidos en el entorno comercial. Puede ajustar objetivos y resultados clave trimestralmente, lo que es especialmente beneficioso en industrias dinámicas y cambiantes.



¿Por qué OKR y no KPI?

Enfoque en el Aprendizaje y la Innovación:

OKR promueve la experimentación y el aprendizaje continuo. La definición de resultados clave desafiantes pero alcanzables alienta a los equipos a buscar soluciones innovadoras y a aprender de los éxitos y fracasos.

Alcance a Todos los Niveles de la Organización:

OKR se puede implementar en cascada, conectando los objetivos de alto nivel con los equipos y empleados individuales. Esto asegura una alineación en todos los niveles de la organización, desde la dirección hasta los equipos de ventas.

Adopción a Cambios Estratégicos:

OKR se adapta bien a entornos ágiles y permite a las organizaciones cambiar rápidamente de enfoque estratégico cuando sea necesario. Esto es particularmente beneficioso en mercados competitivos y cambiantes.

Medición de Impacto y Valor:

OKR se centra en el valor y el impacto. Más allá de simplemente medir métricas, se busca entender cómo los objetivos y resultados clave contribuyen al éxito general de la empresa.

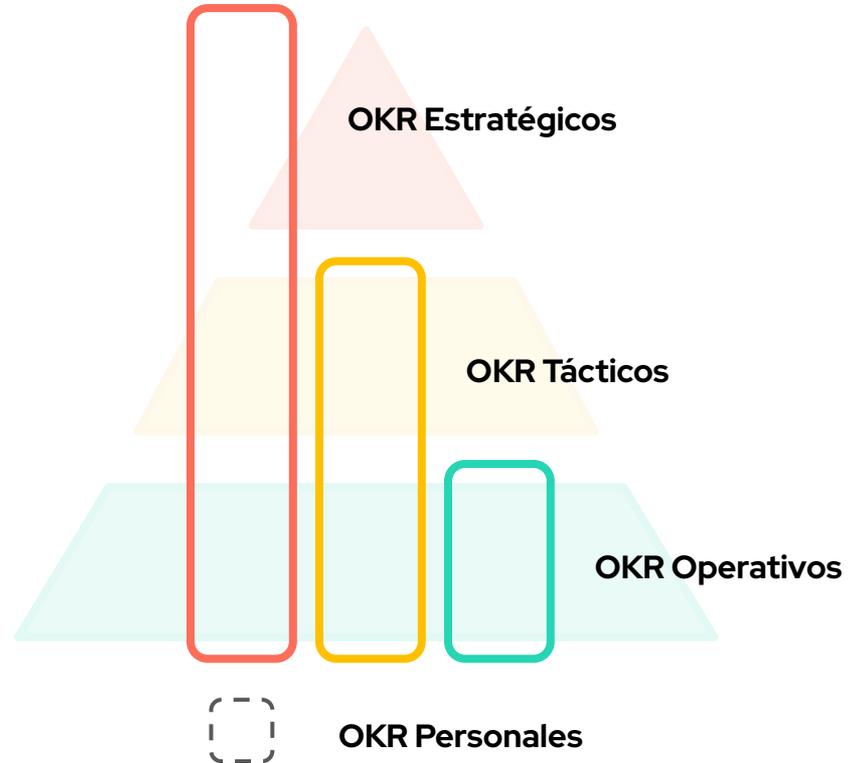




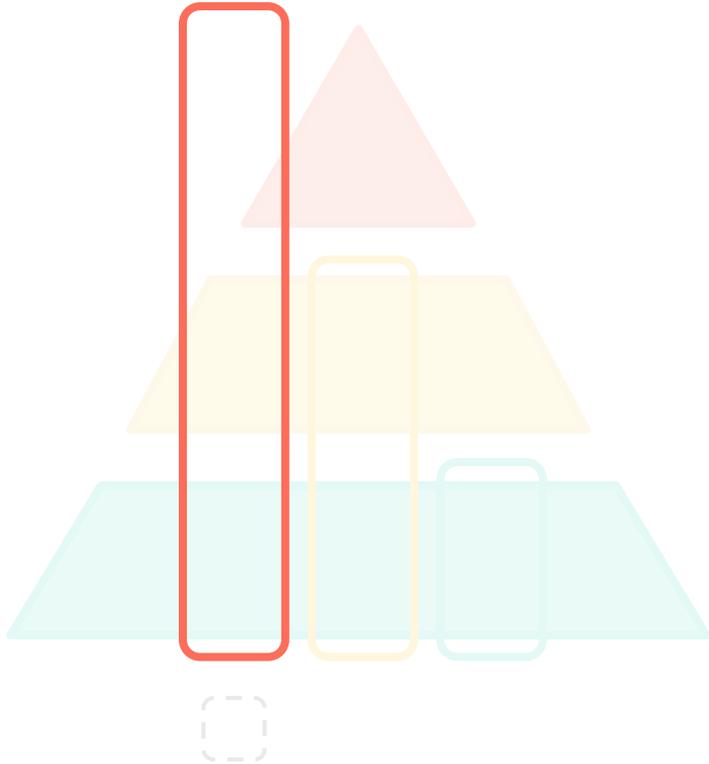
Tipos de OKR y factores a tener en cuenta



Tipos de OKR y factores a tener en cuenta



Tipos de OKR y factores a tener en cuenta



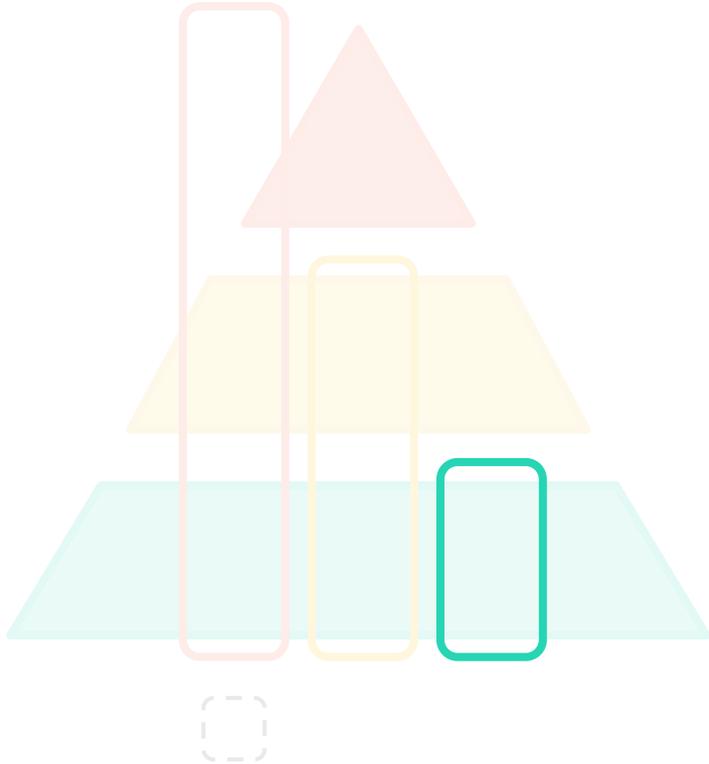
OKR ESTRATÉGICOS

Alcance de Impacto: Los OKR estratégicos se centran en los objetivos de alto nivel que tienen un impacto significativo en la misión y visión de la organización.

Alineamiento con la Estrategia Empresarial: Deben estar directamente alineados con los objetivos y metas a largo plazo de la empresa.

Periodo de Revisión: El ciclo de revisión puede ser más largo (por ejemplo, anual) debido a la naturaleza estratégica.

Tipos de OKR y factores a tener en cuenta

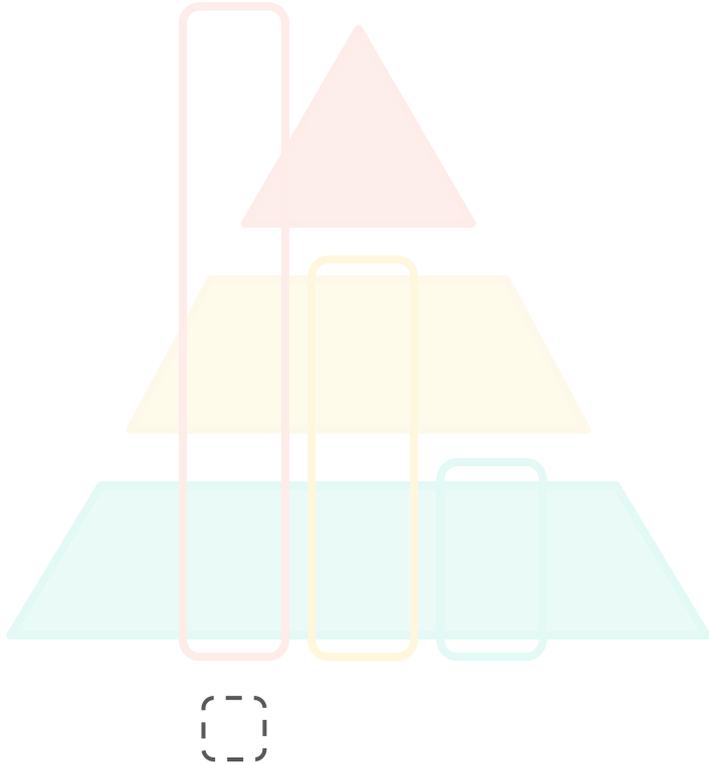


OKR OPERATIVOS

Desglose Detallado: Se centran en acciones más específicas y operativas que contribuyen a los OKR tácticos.

Periodo de Revisión Frecuente: Dado su enfoque en detalles más operativos, el ciclo de revisión puede ser más corto (por ejemplo, trimestral).

Tipos de OKR y factores a tener en cuenta



OKR PERSONALES

Alineación con Objetivos Profesionales y Personales:

Deben estar alineados con los objetivos de desarrollo profesional y personal del individuo.

Enfoque en Desarrollo y Aprendizaje: Pueden incluir metas relacionadas con el aprendizaje, el desarrollo de habilidades y el crecimiento personal.

Integración con OKR Organizacionales: Deben contribuir al logro de los OKR organizacionales, manteniendo una conexión clara con los objetivos más amplios de la empresa.



Proceso de creación y seguimiento de OKR



Proceso de creación y seguimiento de OKR

PLANIFICACIÓN Y DEFINICIÓN



❑ **Establecimiento de Objetivos Globales:**

En esta etapa, la alta dirección y los líderes de equipos trabajan juntos para establecer objetivos globales para la empresa. Estos objetivos deben estar alineados con la visión y estrategia de la organización.

❑ **Desglose en Objetivos y Resultados Clave:**

Los objetivos globales se descomponen en objetivos más específicos para cada equipo o departamento. Para cada objetivo, se identifican y establecen resultados clave que medirán el progreso hacia el logro de ese objetivo.

Proceso de creación y seguimiento de OKR

COMUNICACIÓN Y DESPLIEGUE



□ **Transparencia y Comunicación:**

Una vez establecidos los OKR, se comunican a toda la organización. La transparencia es clave en este proceso para asegurarse de que todos comprendan los objetivos de la empresa y cómo contribuyen a ellos.

Se pueden canalizar a través de reuniones ad-hoc o a través de las diferentes sesiones que tenga el Governance de la compañía.

Proceso de creación y seguimiento de OKR

EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO



❑ **Iniciativas y Tareas:**

Los equipos desarrollan iniciativas y tareas específicas para lograr los resultados clave. Estas acciones son los pasos prácticos que se deben tomar para avanzar hacia los objetivos.

❑ **Seguimiento Continuo:**

Durante el ciclo, los equipos realizan un seguimiento regular de su progreso hacia los resultados clave. Pueden utilizar herramientas y reuniones periódicas para evaluar el rendimiento, compartir actualizaciones y ajustar estrategias según sea necesario.

Proceso de creación y seguimiento de OKR

REVISIÓN Y EVALUACIÓN



❑ **Revisiones Periódicas:**

Al final de cada período, que suele ser trimestral, la empresa lleva a cabo revisiones detalladas de los OKR. En estas revisiones, se evalúa el desempeño real en comparación con los resultados clave establecidos.

❑ **Retroalimentación y Aprendizaje:**

Se fomenta la retroalimentación abierta y constructiva durante estas revisiones. La idea es aprender de los éxitos y los desafíos experimentados durante el ciclo.

Proceso de creación y seguimiento de OKR

AJUSTE Y/O NUEVOS OKR



- ❑ **Ajuste de Estrategias:**

Basándose en las lecciones aprendidas en las revisiones, los equipos pueden ajustar estrategias y enfoques para el próximo ciclo.

- ❑ **Establecimiento de Nuevos OKR:**

Se establecen nuevos OKR para el próximo período. Los objetivos pueden evolucionar a medida que la empresa crece y se adapta a un entorno cambiante.



Ejemplos de KPI y OKR



KPI y OKR: Ejemplo 1

KPI:

Añadir 10 grandes firmas nuevas en el 2024

OKR:

Objetivo General:

Incrementar la adquisición de nuevos clientes.

Resultados Clave:

- *Adquirir al menos 4 grandes firmas nuevas en el Q1 de 2024.*
- *Adquirir un 5% de nuevos clientes.*
- *Mejorar la eficacia de las campañas de generación de leads para aumentar la tasa de conversión en un 12%.*

KPI y OKR: Ejemplo 2

KPI:

Aumentar la Tasa de Conversión de Leads a Clientes en un 20% en el 2024

OKR:

Objetivo General:

Incrementar la tasa de conversión de leads a clientes.

Resultados Clave:

- *Alcanzar una tasa de conversión del 15% al final del trimestre.*
- *Implementar mejoras en la estrategia de seguimiento de leads, aumentando la efectividad en un 20%.*

KPI y OKR: Ejemplo 3

KPI:

Aumentar la Velocidad de Desarrollo de los equipos en un 10%

OKR:

Objetivo General:

Acelerar el ciclo de desarrollo.

Resultados Clave:

- *Aumentar la velocidad de entrega de nuevas funcionalidades en un 20%.*
- *Reducir el tiempo promedio desde la planificación hasta la implementación en un 15%.*
- *Lograr un 90% de cobertura de pruebas automatizadas en el código.*

KPI y OKR: Ejemplo 4

KPI:

Disminuir un 25% los bugs reportados por los usuarios finales de los diferentes productos

OKR:

Objetivo General:

Asegurar la calidad del software que entregamos al usuario.

Resultados Clave:

- *Reducir el número de bugs críticos reportados en un 10% en el Q1.*
- *Mejorar el tiempo promedio de resolución de bugs en un 15%.*
- *Conseguir que el nº de bugs pendientes no supere el 2% de los ya solucionados.*

KPI y OKR: Ejemplo 5

KPI:

Mejorar en un 20% el Lead Time de cualquier funcionalidad desde la Ideación hasta la Implementación en producción.

OKR:

Objetivo General:

Mejorar el proceso desde la Ideación hasta la Implementación en producción.

Resultados Clave:

- *Reducir el tiempo de espera desde Ideación a Inception en Q1 en un 25%.*
- *Limitar a 90 días (1Q) máximo la construcción de una funcionalidad.*
- *Reducir un 15% el tiempo de espera entre la fase de Inception a Desarrollo.*