

○ ○ ○ ○

¡BIENVENIDOS!

BARRERA
PEOPLE & BUSINESS DEVELOPMENT



Puebla
Contigo y con rumbo
Gobierno Municipal



○ ○ ○ ○

ESTRATEGIA DE NEGOCIOS
DAVID MARTÍN

Sistema de OKRs



EQUIPO IMPARABLE

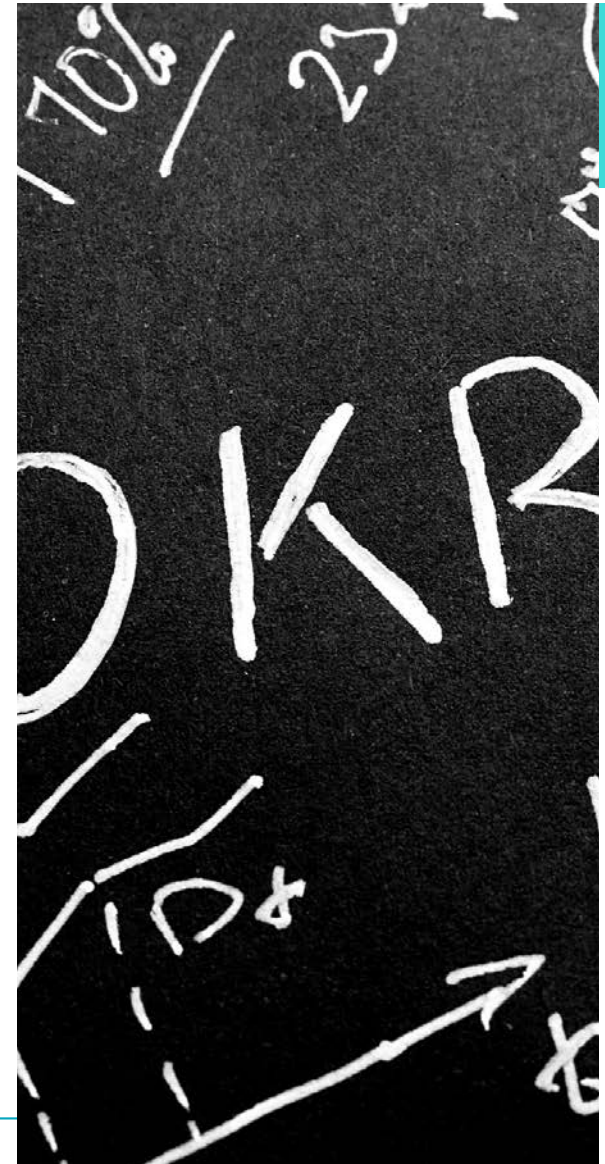


Definición de OKR's

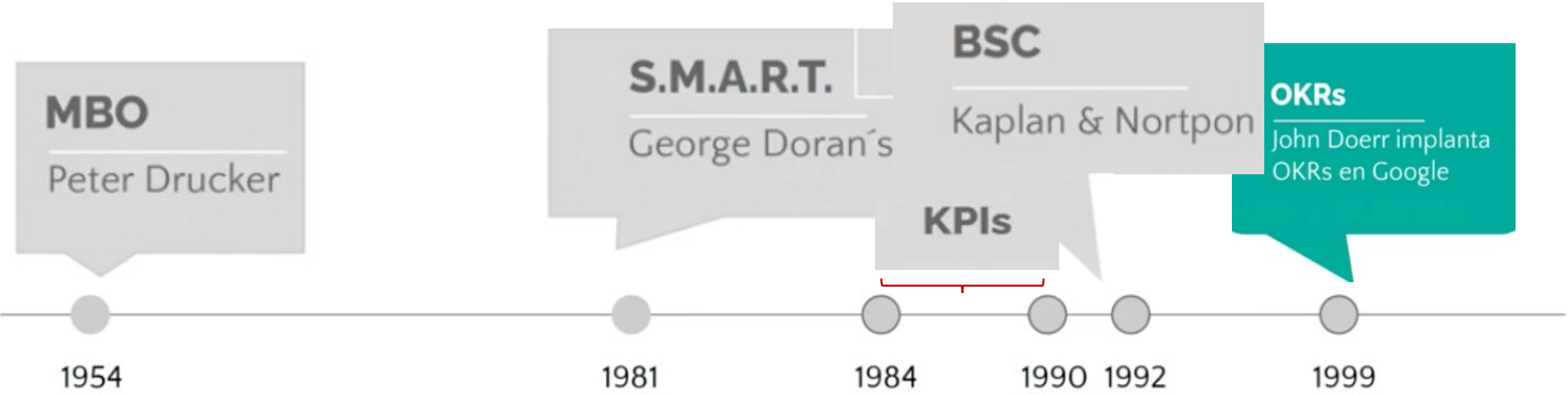
OKR es una forma de estructurar tus objetivos y a la vez un marco de trabajo que incluye un conjunto de reglas y buenas prácticas para gestionar mejor el sistema de objetivos en tu organización.



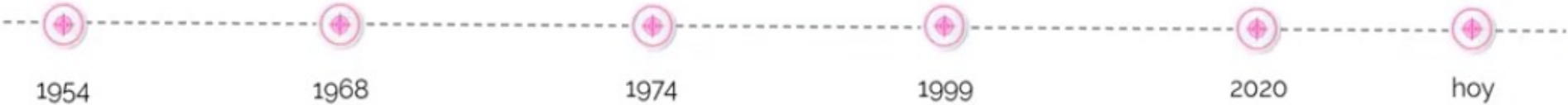
Es una herramienta que incorpora estrategia y ejecución.



Evolución en la gestión por objetivos



Evolución de los OKRs



Peter Drucker
desarrolla MBO
(Managing Business
Objectives)

/////

Aunque las fuentes establecen diferentes versiones sobre el origen del método OKR, nos quedaremos con la versión que data de hace casi 70 años atrás.



Peter Drucker

En dicho relato, se señala que Peter Drucker, creador de la gestión por objetivos (MBO en inglés) en 1954, fue el precursor de este enfoque.

Evolución de los OKR's



Peter Drucker
desarrolla MBO
(Managing Business
Objectives))

Andy Grove
Funda Intel

Haciendo uso del MBO, el cofundador de Intel, **Andy Grove** (1968), sería el encargado de desarrollar el sistema OKR.

La empresa estaba evolucionando de chips de memoria a procesadores y alinearon sus objetivos micro y macros para convertirse en lo que son hoy.



Evolución de los OKR's



Peter Drucker
desarrolla MBO
(Managing Business
Objectives)

Andy Grove
Funda Intel

John Doerr
se incorpora a Intel

Google
Implementa OKR

Aún así, muchos consideran que John Doerr es realmente quien le otorgó notoriedad a los OKR en 1999.

Siendo pupilo en Intel, de ahí pasó a la firma Keiner, Perkins, Caufield y Byers, uno de los principales inversionistas de Google.

Como consultor de dicha big tech, les enseñó esta metodología tan efectiva.

The Google logo, consisting of the word "Google" in its characteristic multi-colored font (blue, red, yellow, green, blue, red).

Evolución de los OKRs



1954

Peter Drucker
desarrolla MBO
(Managing Business
Objectives)



1968

Andy Grove
Funda Intel



1974

John Doerr
se incorpora a Intel



1999

Google
Implementa OKR



2020

OKR se expande a
todo tipo de
empresas



hoy

Mide



Cómo Google, Bono y la Fundación Gates
cambian el mundo con OKR

John Doerr
PRÓLOGO DE LARRY PAGE

conecta

En definitiva, es claro que este enfoque pasó de Intel a Silicon Valley y luego a las compañías más importantes del planeta.

Las siguientes son algunas empresas que usan esta forma de trabajar para seguir creciendo.

NETFLIX

Linked in



GoPro
Be a **HERO.**

 **airbnb**

ING 

Walmart 



Evolución de los OKRs



1954

Peter Drucker
desarrolla MBO
(Managing Business
Objectives)



1968

Andy Grove
Funda Intel



1974

John Doerr
se incorpora a Intel



1999

Google
Implementa OKR



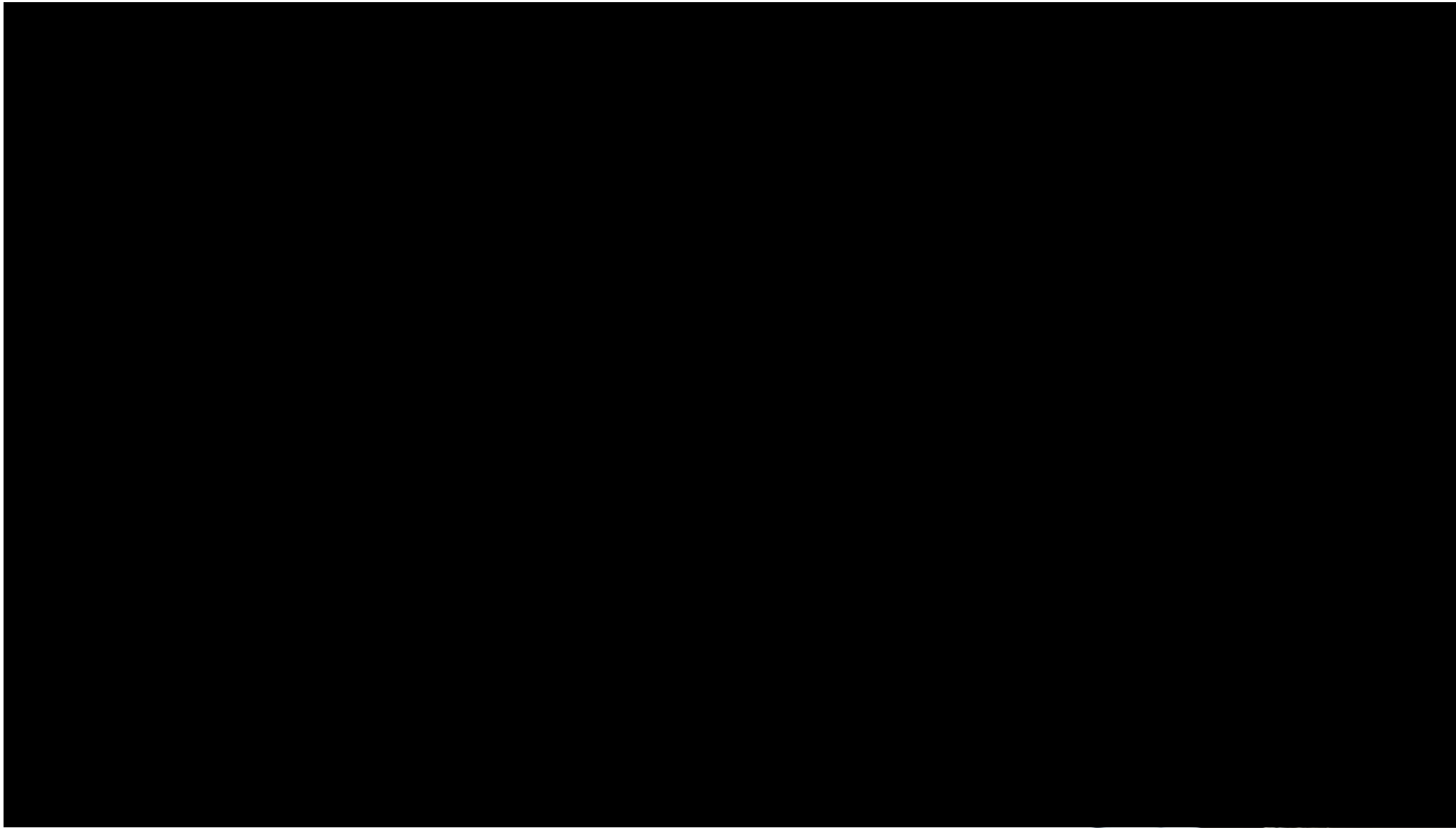
2020

OKR se expande a
todo tipo de
empresas



hoy

Tu empresa





Integrar los objetivos dentro de la visión, misión y valores de la empresa. Esto facilita la **motivación**.



Conseguir que la empresa esté **alineada** con sus objetivos. El liderazgo entiende bien las prioridades del negocio y qué tareas de **alto impacto** son necesarias cada trimestre.



Obtener mayor **visibilidad** dentro del funcionamiento empresarial. Se visualiza el **performance** de cada colaborador y departamento, los obstáculos y los **éxitos**.

Cómo nos ayudan los OKR's

CEO's

Los beneficios son más inmediatos para el responsable de la estrategia.



El método OKR permite mantener a sus **equipos motivados**, inspirados, enfocados y alineados. Esta dinámica provee contexto y dirección sobre las **prioridades** de cada trimestre.



Promueve una mentalidad basada en el **crecimiento**. El personal está más enfocado en el progreso antes que los resultados, y usa la definición de metas como **oportunidades** para **evolucionar**.



Como manager, puedes mejorar tus **competencias blandas**, tu **CNV** (comunicación no verbal) y el **feedback** continuo a través de una gestión basada en objetivos.

MANAGERS

Los beneficios para la parte gerencial también son relevantes.



La identificación de destrezas poco desarrolladas. Esto sirve para establecer **metas de aprendizaje** o capacitación para promover la **mejora continua**.



La adquisición de compromiso y mejora de la satisfacción laboral al alinear sus metas personales con los objetivos.

- Observan cómo su trabajo individual impulsa el **crecimiento** y **rendimiento** del negocio.



La **visualización** de los cambios, actualizaciones y **prioridades** de la compañía y cómo estos factores inciden directamente sobre el performance.

EMPLEADOS

La aplicación de la metodología para crear OKR's los ayuda a:

Los tópicos de los OKR's

Mejorar la cultura de trabajo.

La participación de los líderes es determinante.

Medir > Controlar > Mejorar

Respeto y confianza hacia el trabajador.

Hay que consultar al trabajador.

Enfoque a resultados.

Los resultados se consiguen en equipo, no individualmente.

El problema no es la gente, el problema es el sistema de trabajo que tenemos.

El equipo funciona bien si se obtiene el máximo rendimiento de las personas que lo integran.

**Para mejorar el sistema, se propone implementar:
Objetivos y Resultados Clave (OKR)**

Las bases generales de los OKR's

KPI's Predictivos

Planes de acción

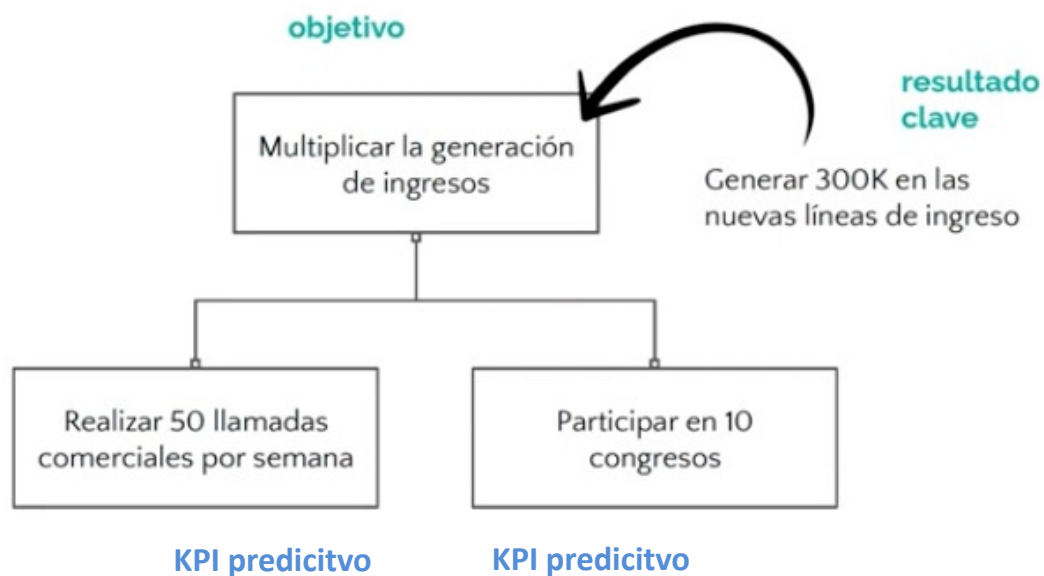
<p>Objective Key Results</p>	<p>objetivos (qué quiero alcanzar)</p> 	<p>resultados clave (cómo)</p> 	<p>tareas (qué hay que hacer)</p> 
<p>Niveles e interdependencias</p>	<p>Individual</p> 	<p>equipo</p> 	<p>organización</p> 
<p>Intervalos de tiempo (puedes conectarlos)</p>	<p>trimestral</p> 		<p>anual</p> 

Objetivos vs. OKR's

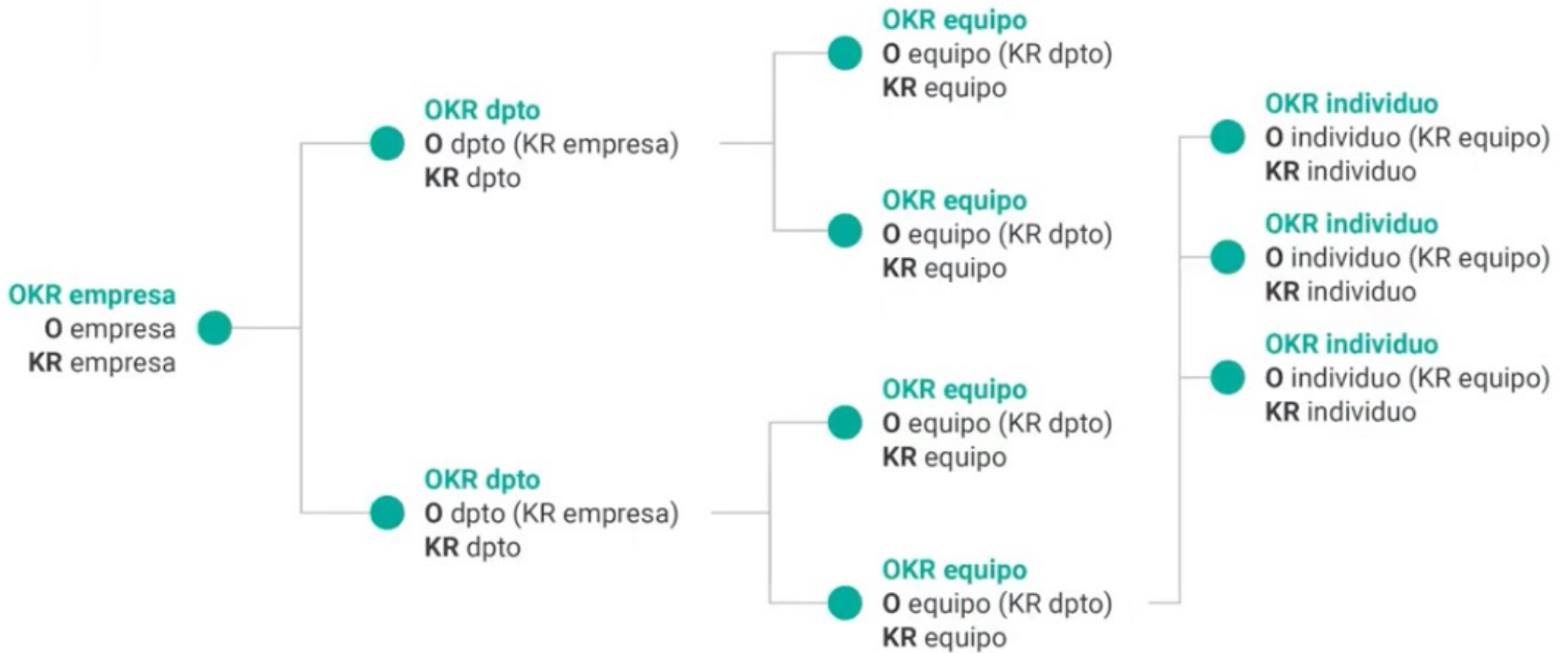
Objetivos

Multiplicar la generación de ingresos
Generar 300K en las nuevas líneas de ingreso
Realizar 35 llamadas comerciales por semana
Participar en 10 congresos

OKRs



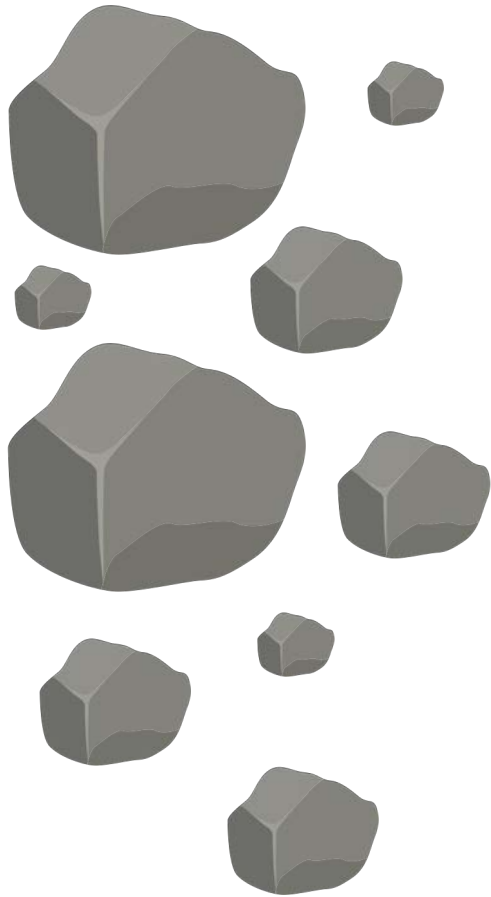
Alineación de Objetivos



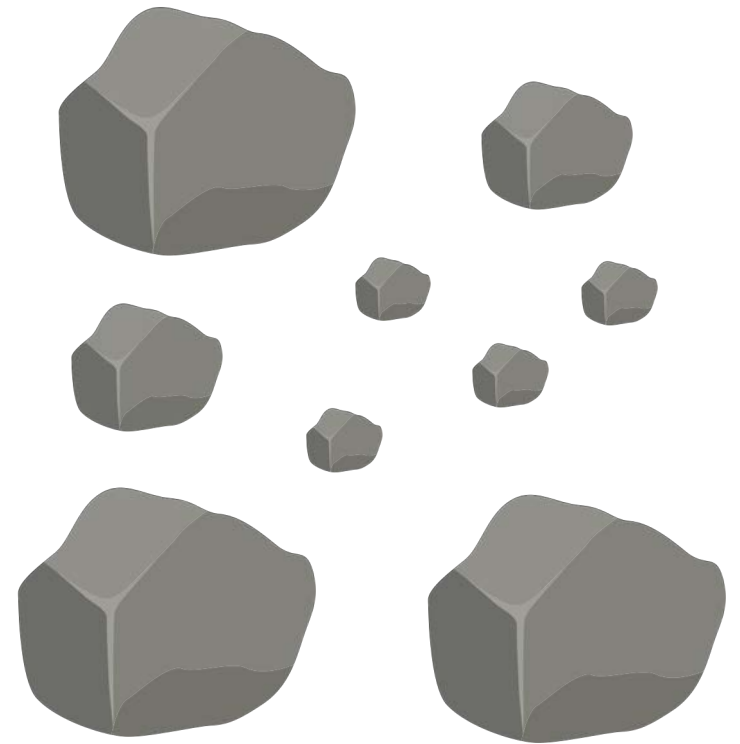
Prioridades

¿Cuáles son tus prioridades para las próximas doce semanas?





STEVEN COVEY
ROCAS = PRIORIDADES



¿Cuáles son las estrategias que desean implementar?



Implementar las estrategias

¿Cuáles son los problemas críticos a resolver?



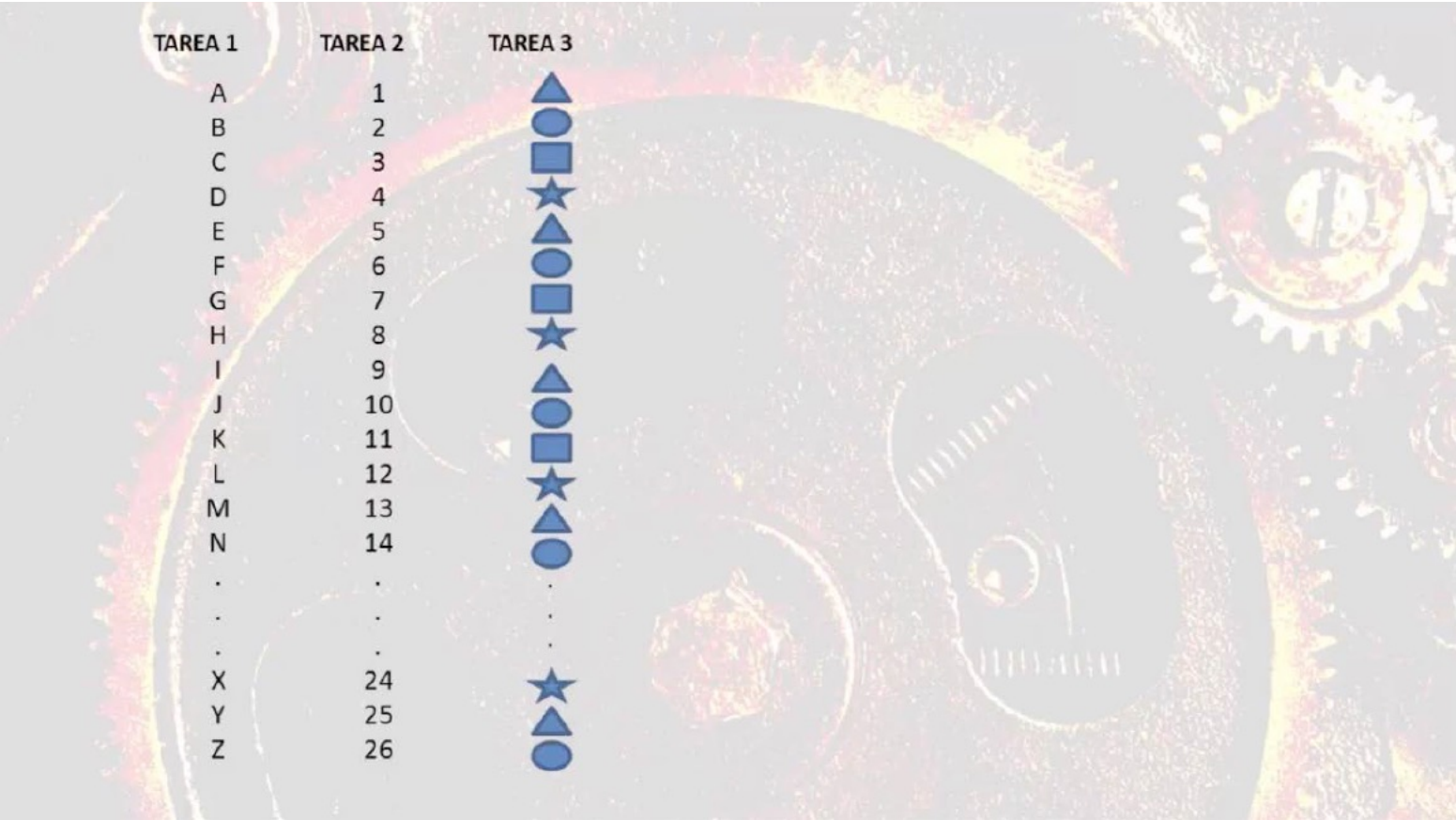
Resolver los problemas críticos

Ejercicio de Multitarea

Solo
5
minutos 

ADMINISTRACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN CON Tª DE RESTRICCIONES

ADMINISTRACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN CON Tª DE RESTRICCIONES



TAREA 1	TAREA 2	TAREA 3
A	1	▲
B	2	●
C	3	■
D	4	★
E	5	▲
F	6	●
G	7	■
H	8	★
I	9	▲
J	10	●
K	11	■
L	12	★
M	13	▲
N	14	●
.	.	.
.	.	.
.	.	.
X	24	★
Y	25	▲
Z	26	●

ADMINISTRACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN CON Tª DE RESTRICCIONES

TAREA 1	TAREA 2	TAREA 3
A	1	▲
B	2	●
C	3	■
D	4	★
E	5	▲
F	6	●
G	7	■
H	8	★
I	9	▲
J	10	●
K	11	■
L	12	★
M	13	▲
N	14	●
.	.	.
.	.	.
.	.	.
X	24	★
Y	25	▲
Z	26	●

PRIMER EXPERIMENTO

00:00:00.00

Tiempo	
Cantidad de errores	

ADMINISTRACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN CON Tª DE RESTRICCIONES

TAREA 1	TAREA 2	TAREA 3
A	1	▲
B	2	●
C	3	■
D	4	★
E	5	▲
F	6	●
G	7	■
H	8	★
I	9	▲
J	10	●
K	11	■
L	12	★
M	13	▲
N	14	●
.	.	·
.	.	·
.	.	·
X	24	★
Y	25	▲
Z	26	●

PRIMER EXPERIMENTO

00:00:00.00

Tiempo	
Cantidad de errores	

ADMINISTRACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN CON Tª DE RESTRICCIONES

PRIMER EXPERIMENTO

TAREA 1	TAREA 2	TAREA 3
A	1	▲
B	2	●
C	3	■
D	4	★
E	5	▲
F	6	●
G	7	■
H	8	★
I	9	▲
J	10	●
K	11	■
L	12	★
M	13	▲
N	14	●
.	.	.
.	.	.
.	.	.
X	24	★
Y	25	▲
Z	26	●

00:00:00.00

Tiempo	
Cantidad de errores	

ADMINISTRACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN CON Tª DE RESTRICCIONES

SEGUNDO EXPERIMENTO

00:00:00.00

TAREA 1	TAREA 2	TAREA 3
A	1	▲
B	2	●
C	3	■
D	4	★
E	5	▲
F	6	●
G	7	■
H	8	★
I	9	▲
J	10	●
K	11	■
L	12	★
M	13	▲
N	14	●
.	.	·
.	.	·
.	.	·
X	24	★
Y	25	▲
Z	26	●

Tiempo	
Cantidad de errores	

ADMINISTRACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN CON Tª DE RESTRICCIONES

SEGUNDO EXPERIMENTO

00:00:00.00

TAREA 1	TAREA 2	TAREA 3
A	1	▲
B	2	●
C	3	■
D	4	★
E	5	▲
F	6	●
G	7	■
H	8	★
I	9	▲
J	10	●
K	11	■
L	12	★
M	13	▲
N	14	●
.	.	·
.	.	·
.	.	·
X	24	★
Y	25	▲
Z	26	●

Tiempo	
Cantidad de errores	

ADMINISTRACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN CON Tª DE RESTRICCIONES

TAREA 1	TAREA 2	TAREA 3
A	1	▲
B	2	●
C	3	■
D	4	★
E	5	▲
F	6	●
G	7	■
H	8	★
I	9	▲
J	10	●
K	11	■
L	12	★
M	13	▲
N	14	●
.	.	·
.	.	·
.	.	·
X	24	★
Y	25	▲
Z	26	●

SEGUNDO EXPERIMENTO

00:00:00.00

Ejecutar
Minimizar

Tiempo	
Cantidad de errores	

La estrategia y la ejecución

El líder para producir resultados necesita:

- Estrategia o plan de "IMPACTO".
- Capacidad para ejecutar la estrategia.



TALLER

ESTABLECER LAS PRIORIDADES DE LA DIRECCIÓN PARA EL PRESENTE TRIMESTRE
IDENTIFICAR, EVALUAR Y APROBAR LAS PRIORIDADES

EMPRESA TRIMESTRE

MISIÓN VISIÓN PRIORIDADES AMPLIAS A UN AÑO

No	LISTADO DE POSIBLES IDEAS DE PRIORIDADES PARA EL TRIMESTRE	Prioridad este trimestre	Impacto (1 - 10)	Capacidad (1 - 10)	Orden de prioridad
1	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
4	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
5	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Establecer un mínimo de **3** prioridades de su empresa para el siguiente trimestre, indicando una puntuación en cuanto al impacto y la capacidad de ejecución de cada una de ellas.

Definición de un OKR

O: Aumentar un 50% los ingresos.

← No se puede medir

KR: Crear un gran número de nuevos clientes.

KR: Conseguir un 100% de la cuota del mercado.

↑ Tiene que ser cuantificable

↑ Deben ser ambiciosos, pero no imposibles

shutterstock.com · 437357623

Definición de un OKR

O: Aumentar los ingresos en el Q1 que iniciamos en el 2022 con la posibilidad de abordar nuevos proyectos.

No se puede medir,
pero es inspirador

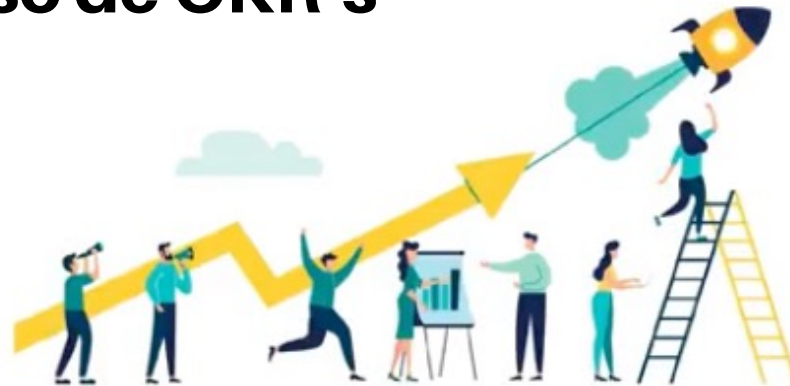
KR: Cerrar 25 nuevos clientes.

KR: Conseguir un 20% de la cuota del mercado.

Es cuantificable

Ambicioso, pero no
imposibles

Beneficios del uso de OKR's



1

**Desarrollar un
entorno de trabajo
favorable**

Autonomía
Participación
Engagement

2

**Conocer qué hay
que hacer para
alcanzar el éxito**

Claridad
Transparencia
Foco

3

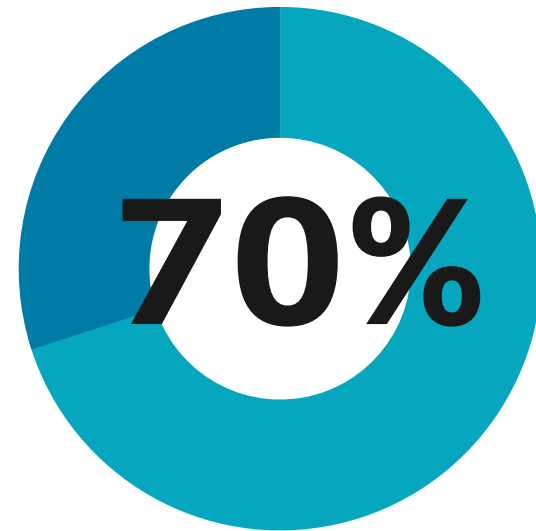
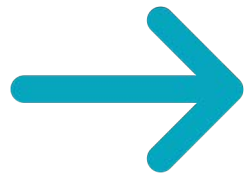
**Alcanzar de forma
consistente los
objetivos**

Alineación
Estructura
Información

Ejecución de la estrategia

9/10

Mala
implementación
de la estrategia



Mala ejecución



Esfuerzos
individuales aislados

4 causas de la mala ejecución



CAUSA 1



El personal no entiende las metas.



CAUSA 2



El personal no está apasionado por las metas.



CAUSA 3



El personal no tiene idea de qué hacer para alcanzar las metas.



CAUSA 4



El personal no se siente responsable del progreso de las metas.



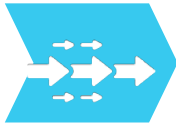
EQUIPO IMPARABLE



— Todos entienden y participan en la fijación de sus metas.



— Las metas están alineadas a las prioridades de la empresa.



— Están definidas las acciones para alcanzar las metas.



— Hay seguimiento semanal y rendición de cuentas.

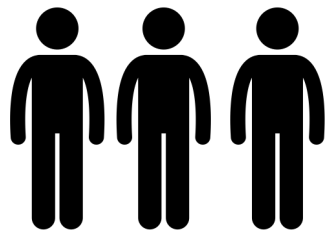
Esta es nuestra Metodología



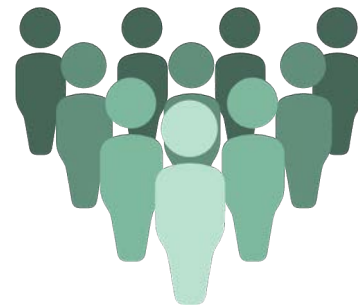
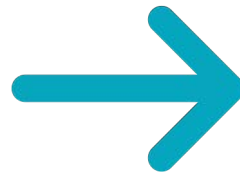


Esfuerzos
individuales y
aislados

Entras sin una estructura de trabajo clara... y sales con un sistema para construir un equipo imparable que te dará resultados económicos favorables trimestre a trimestre.



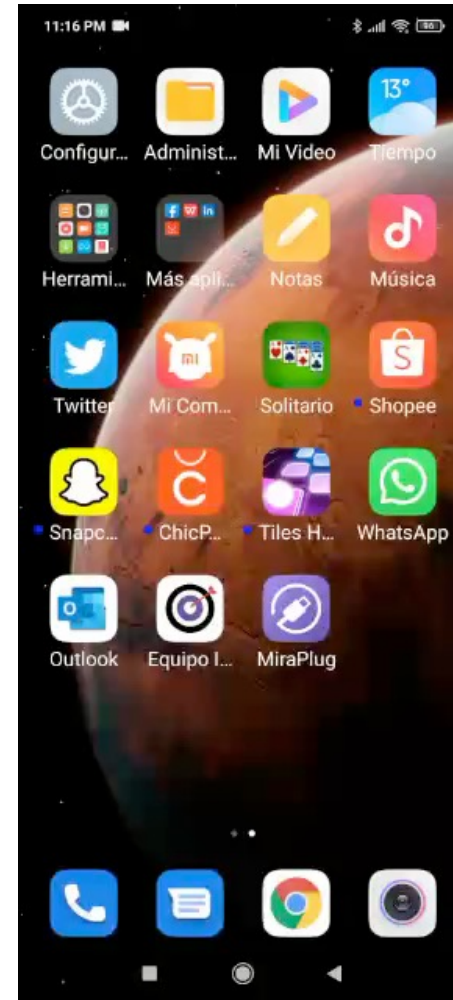
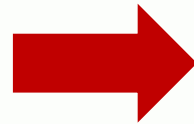
Esfuerzos
individuales aislados



Equipo
imparable

Con tus OKRs a todas partes

EQUIPO IMPARABLE 



OKR

OBJETIVOS Y RESULTADOS CLAVE



Con Software

- Mejora la adopción de la metodología OKR.
- En segundos en el móvil se actualizan metas, progreso y seguimiento.
- Genera mayor involucramiento y compromiso personal con las metas en tiempo real.

A black and white portrait of Albert Einstein, showing his characteristic wild, white hair and mustache. He is looking directly at the camera with a serious expression. The background is dark, making his face the central focus.

**Si buscas resultados
distintos no hagas
siempre lo mismo.**

Albert Einstein

¡MUCHAS GRACIAS!

BARRERA
PEOPLE & BUSINESS DEVELOPMENT



Puebla
Contigo y con rumbo
Gobierno Municipal