

# ¿Qué son los OKR y cómo pueden ayudarnos a alcanzar los objetivos comerciales?

<https://www.businessdriver.pro/es/blog/instrumentos/qu-son-los-okr-y-cmo-pueden-ayudarnos-a-alcanzar-los-objetivos-comerciales>

Los OKR, u Objetivos y Resultados Clave, son un modelo de gestión del desempeño y la transformación del negocio que tiene como objetivo definir los objetivos estratégicos de una organización y medir su progreso a través de un conjunto de resultados clave.

El modelo OKR fue desarrollado en la década de 1970 por John Doerr, un empresario e inversor de capital de riesgo, y desde entonces ha sido adoptado por varias empresas de éxito, como Google, Intel y LinkedIn.

El modelo OKR asume que los objetivos son ambiciosos, cuantificables y acotados en el tiempo, es decir, que se definen en términos de cantidad y que tienen una fecha límite. Además, los objetivos deben ser desafiantes pero realistas, para motivar a los empleados y empujarlos a dar lo mejor de sí mismos.

Los resultados clave, por otro lado, son indicadores de desempeño que sirven para medir el progreso hacia las metas. Deben ser cuantificables y medibles, para que pueda ver si está progresando hacia su meta o si es necesario corregir el rumbo.

Uno de los beneficios clave de los OKR es que permiten establecer objetivos en todos los niveles de la organización, desde el director general hasta los equipos individuales, para crear una **cultura orientada a objetivos y resultados**. Además, los OKR ayudan a crear una mayor transparencia y una comunicación más efectiva dentro de la empresa, ya que todos los empleados saben cuáles son los objetivos y resultados clave que deben lograr.

Estos son algunos de los beneficios clave de los OKR:

1. Orientación a objetivos: los OKR permiten establecer objetivos en todos los niveles de la organización, desde el CEO hasta los equipos individuales, creando así una cultura orientada a objetivos y resultados.
2. Transparencia y comunicación: los OKR ayudan a crear una mayor transparencia dentro de la empresa, ya que todos los empleados saben cuáles son los objetivos clave y los resultados que deben alcanzar. Además, el modelo promueve una comunicación efectiva entre los empleados, ya que todos saben cuál es su papel en la consecución de los objetivos.
3. Motivación de los empleados: los objetivos que se establecen a través de los OKR deben ser ambiciosos pero realistas, lo que los hace desafiantes y motivadores para los empleados. Además, el modelo OKR anima a los empleados a tomar la iniciativa y pensar de forma creativa para alcanzar los objetivos.
4. Céntrate en los resultados: los OKR te permiten medir el progreso hacia los objetivos a través de resultados clave, lo que te ayuda a mantener el enfoque en los resultados y tomar decisiones informadas.
5. Agilidad: el modelo OKR fomenta una mayor flexibilidad y agilidad, ya que los objetivos y los resultados clave se actualizan regularmente y se pueden cambiar según las necesidades de la organización.

Teniendo en cuenta estos beneficios, los OKR pueden ser una herramienta muy eficaz para ayudar a las empresas a alcanzar sus objetivos estratégicos y obtener una ventaja competitiva.

Sin embargo, es importante gestionar adecuadamente el modelo para evitar riesgos asociados a su implementación, como un énfasis excesivo en la medición de resultados o una carga de trabajo excesiva.

## ¿Cuántos OKR hay que definir?

No existe un número "estándar" de OKR que se ajuste a todas las empresas. La cantidad de OKR que una organización debe definir depende de sus necesidades y características específicas.

En general, es importante mantener un equilibrio entre la ambición de sus objetivos y la viabilidad de alcanzarlos. Por ello, es recomendable definir un número reducido de OKRs, con el fin de centrarse en los objetivos y resultados clave que tienen mayor impacto en la empresa.

Sin embargo, también es importante que los OKR cubran todas las áreas clave del negocio y estén alineados con la estrategia comercial general. Por lo tanto, es posible que algunas empresas deban definir más OKR para cubrir todas las áreas clave y garantizar la alineación con la estrategia general.

Además, es importante recordar que los OKR deben actualizarse periódicamente para adaptarse a los cambios en el mercado y las necesidades comerciales. Por lo tanto, la cantidad de OKR también puede variar con el tiempo.

En general, lo importante es que los OKR estén bien definidos y sean medibles, y que se utilicen de manera efectiva para ayudar a la empresa a alcanzar sus objetivos estratégicos.

## Para concluir

Los OKR son un modelo de gestión del rendimiento y transformación empresarial que tiene como objetivo definir los objetivos estratégicos de una organización y medir su progreso a través de un conjunto de resultados clave. Cuando se gestionan correctamente, los OKR pueden ayudar a crear una cultura orientada a objetivos, aumentar la transparencia y la comunicación dentro de la empresa y motivar a los empleados a rendir al máximo. Además, es fundamental adaptar el modelo OKR a las necesidades y características específicas de la organización para obtener los mejores resultados.

En Business Driver hemos implementado el sistema OKR en la **aplicación Business Driver OKR**, y lo hemos integrado en la gestión de proyectos, tareas y tickets de problemas: de esta manera es más fácil de reconocer - en la fase de planificación y diariamente, en la ejecución - los proyectos y actividades específicas individuales que contribuyen y son fundamentales para el logro de los objetivos estratégicos definidos aguas arriba de todos los demás, pudiendo así priorizar las cosas más importantes. Es para probar la aplicación OKR, regístrate para una prueba gratuita.

Publicato il 12/27/2022 in instrumentos