

dafiti

# OKRs y SQUADS

# La única forma de encontrar el próximo salto de crecimiento es trabajar en forma agile



## De una organización con muchos conceptos tradicionales

Silos y competencia interna todavía existe, generando barreras para colaboración.

Falta de procesos y metodología de aprendizaje, limita el crecimiento de los colaboradores y de la organización.

No existen reglas de quien puede tomar decisiones y sin esto, hay mas jerarquía.

Muchas veces los líderes seniors son los que toman las decisiones, no la gente que conoce mas del tema.

Hay falta de comunicación y transparencia dentro áreas y esto daña la confianza.

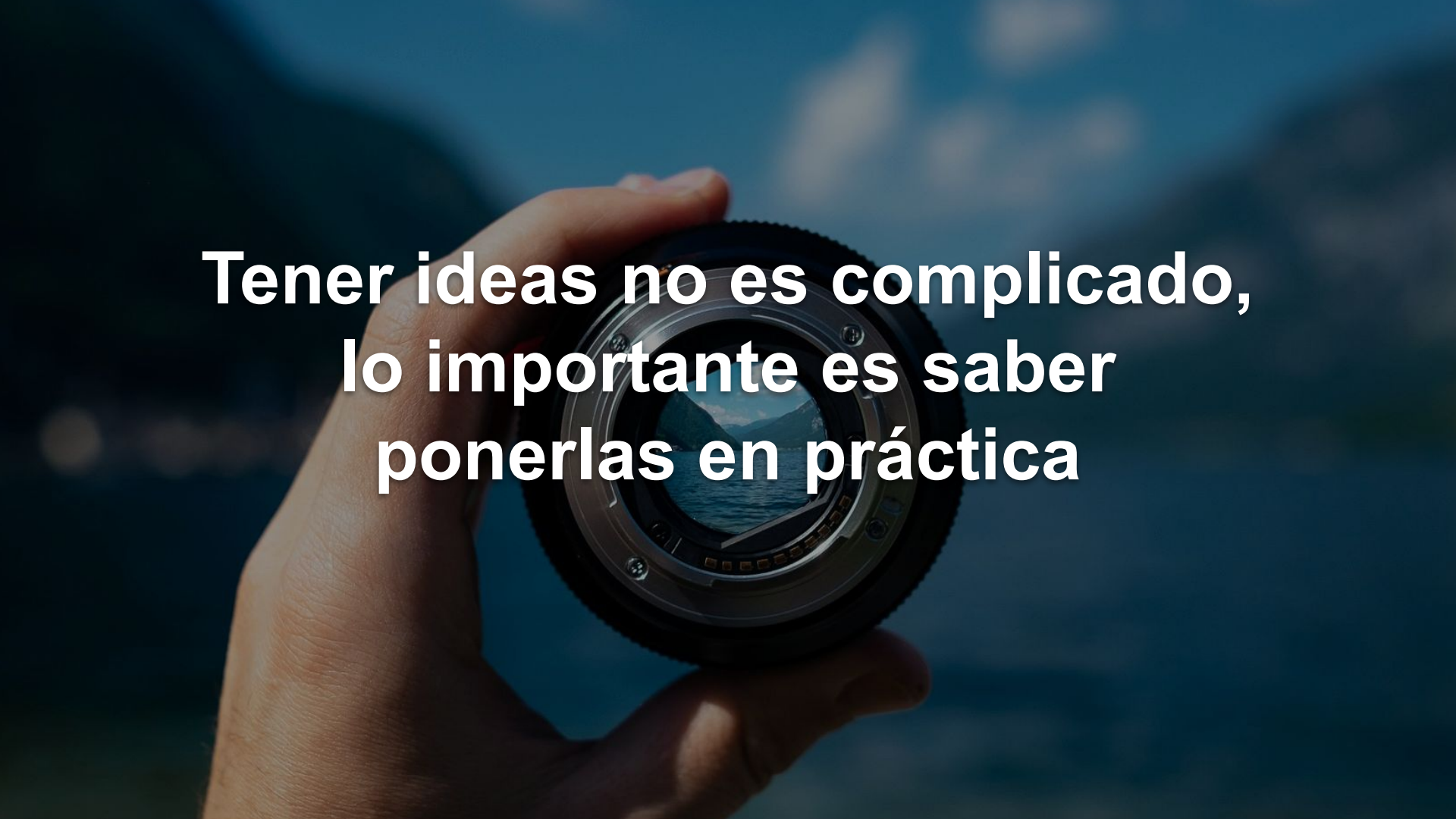
## A una organización dinámica que valora aprendizaje y nos deja revolucionar la industria

Colaboración, es lo mas importante para la organización, y siempre la priorizamos.

Cada vez que aprendemos (porque funcionó o fallo), lo incorporamos dentro procesos, de esa forma, cada vez construimos mejores soluciones.

Los squads toman las decisiones, son responsables, y hacen seguimiento

Priorizamos comunicación y transparencia dentro los squads y hacia la organización, de esta forma creamos una comunidad de confianza, todos trabajando con el mismo propósito.

A hand is holding a camera lens, and through the lens, a scenic view of a lake and mountains is visible. The background is a blurred blue sky with white clouds. The text is overlaid on the image in a bold, white, sans-serif font.

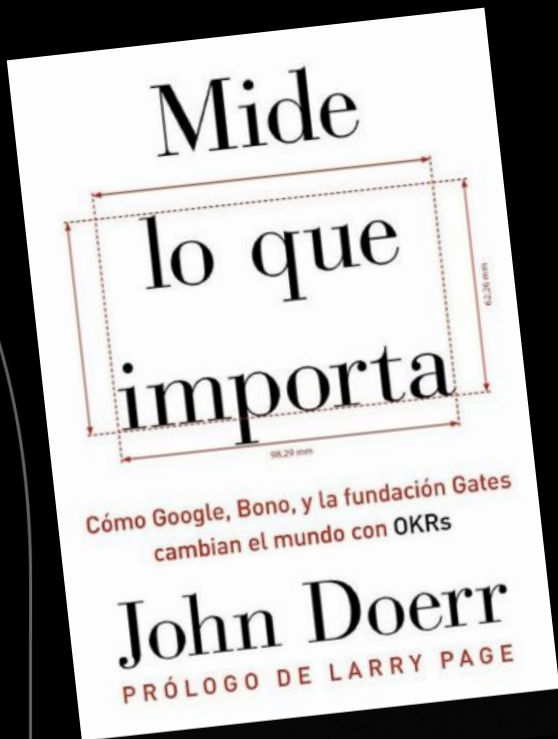
**Tener ideas no es complicado,  
lo importante es saber  
ponerlas en práctica**

# OKRs

Metodología de gestión que ayuda a asegurar que la empresa se centra en los mismos temas importantes en toda la organización

LinkedIn, Oracle, AOL, Spotify,  
Dropbox, Slack, Twiter,  
GOOGLE





Objetivo: QUÉ queremos que lograr -  
Remedio contra el pensamiento confuso y  
ejecución imprecisa. Propósito común y  
unidad.

KR: Marcador de referencia - Monitorean el  
COMO - Deben ser SMART - Se cumple o  
no se cumple.



Aspiracionales

Acordados

Contribución a la estrategia

Compartidos

Ambiciosos  
para la  
empresa

Cortos

Enfocados

Transparentes

Concretos

Multidisciplinarios

**NO deben ser top down**





# ¿CÓMO SE MIDEN?

dafiti

## Objetivos

Nivel de logro esperado: máximo 70%

## Key Results

### Trust Index

- Verde – Esperamos alcanzar el target
- Rojo – No creemos que podemos alcanzar el target

*\*Si los KR se alcanzan, también los Objetivos, si no algo está mal diseñado*

## Iniciativas y tareas

- Verde – Se ejecutó
- Rojo – No se ha ejecutado

*\*Si las iniciativas se logran y los KR no se alcanzan, debemos revisar las iniciativas*

# DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

dafiti

1. Define 4 puntos estratégicos para los próximos años.
2. Reúne al grupo de líderes y divídelos en 4 grupos (en los grupos no debe haber personas de la misma área)
3. Cada grupo debe definir 3 Objetivos para cada punto estratégico así:

## FASE 1

Grupo A – Punto Estratégico 1  
Grupo B – Punto Estratégico 2  
Grupo C – Punto Estratégico 3  
Grupo D – Punto Estratégico 4

## FASE 2

Grupo A – Punto Estratégico 2  
Grupo B – Punto Estratégico 3  
Grupo C – Punto Estratégico 4  
Grupo D – Punto Estratégico 1

## FASE 3

Grupo A – Unificación y presentación Punto Estratégico 3  
Grupo B – Unificación y presentación Punto Estratégico 4  
Grupo C – Unificación y presentación Punto Estratégico 1  
Grupo D – Unificación y presentación Punto Estratégico 2

4. El equipo defina un “Champion” para cada Objetivo



# DEFINICIÓN DE KR<sub>s</sub>

dafiti

1. Cada Champion propone 3 Key Results (deben ser SMART) para el objetivo asignado.
2. Estos Key Results se comentan entre los líderes, haciendo los ajustes a que haya lugar.
3. Se definen los SQUADS que ejecutarán las iniciativas para alcanzar cada Key Result. Estos Squads deben ser multidisciplinarios

Criterios para seleccionar los miembros de los squads:


1. Deben ser expertos en su área
2. Deben tener diversidad de género
3. Deben tener un mix entre ser analíticos y creativos

Propósito: Transformar ideas en entregables tangibles, ágiles y eficientes, a través de procesos que se adapten rápidamente al entorno.

- Transformar una idea en una tarea específica y un entregable tangible
- Desarrollo y ejecución de las actividades
- Requiere de un nivel de expertis técnico para tomar decisiones de su área.
- Debe tener capacidad de autogestión y de orientación al resultado
- Esto implica que en caso de tener algún problema, esta en la capacidad y poder para tomar acciones correctivas
- Debe ser transparente y comunicar posibles inconvenientes o retrasos en su ejecución



- Tomar decisiones solo
- Tener la última palabra
- No apoyarse en su squad para resolver problemas

- Apoya la coordinación del equipo enfocándolo en entregar.
  - Apoya al equipo para que las tareas asignadas estén claras.
  - Facilita y apoya el día a día de los miembros del equipo.
  - Es Coach de los miembros del equipo frente a los entregables.
  - Organiza y modera las reuniones, eliminando los posibles retrasos en las tareas.
  - Es experto en Kanban, Trello, o cualquier herramienta de visualización
- 
- A large red 'X' mark is positioned to the left of the second list of items, indicating that the following items are incorrect or not recommended for a team leader.
- Tomar solo las decisiones
  - Tener la última palabra
  - No apoyarse en su squad para resolver problemas

- Representa a los Stakeholders en el proceso
- Responsable por direccionar los objetivos
- Entiende los requerimientos del proyecto desde la perspectiva de los Stakeholders
- Tiene las habilidades para comunicar estos requerimientos al equipo
- Entiende la visión a largo plazo del negocio
- Pide retroalimentación constante de los clientes y stakeholders para desarrollar planes de acción en el squad.
- Actualiza el Trust Index



- Tomar solo las decisiones
- Tener la última palabra
- No apoyarse en su squad para resolver problemas

- No está involucrado directamente en el squad
- Es el usuario “final” de los objetivos de cada squad
- Esta siempre dispuesto a apoyar a los squads con sus requerimientos
- Ayuda en el direccionamiento de los squads

# TIPS DE IMPLEMENTACIÓN

dafiti

1. Repetir y repetir es la clave. El lenguaje refleja el pensamiento, y el pensamiento es reflejo del lenguaje
2. El rol de Recursos Humanos como experto es indispensable
3. No hacer copy – paste. Son metodologías, no están escritas en piedra
4. Identificar a los líderes promotores y detractores del cambio
5. Acompañar de cerca a los líderes detractores y trabajar con ellos enseñando los beneficios de este modelo
6. Eres líder porque tienes clara la estrategia del negocio y porque has coleccionado experiencias, no por tu nivel jerárquico
7. ELIMINA palabras como seguimiento, follow up y control





dafiti



dafiti