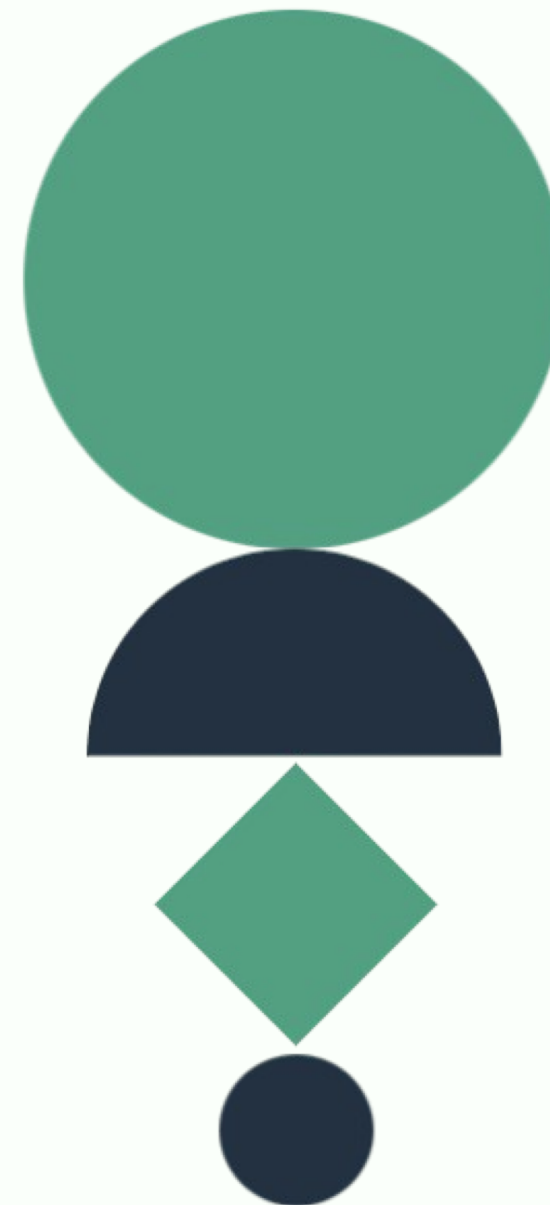


QUÉ SON LOS OKR Y SISTEMAS DE CARGOS?

Julio Pinto Valdés

FORMULACIÓN DE INDICADORES PARA LA GESTIÓN DEL DESEMPEÑO



¿Qué son los OKR?

Objectives and Key Results u Objetivos y Resultados Clave

Una metodología poderosa para alinear equipos, medir el progreso real y transformar la estrategia en resultados concretos. Creada por Andy Grove en Intel y popularizada por John Doerr en Google.



La estructura de un OKR

Cada OKR combina una dirección clara con métricas precisas. La fórmula es simple: **"Realizaré [Objetivo] medido por [Resultado Clave]"**.

Objetivo (O)

¿Hacia dónde queremos ir?

- Cualitativo e inspirador
- Concreto y memorable
- Marca la dirección

Resultados Clave (KR)

¿Cómo sabemos si estamos llegando?

- Estrictamente cuantitativos
- Numéricos y medibles
- De 2 a 5 por cada objetivo

OKR en acción:

Ejemplos prácticos



OKR de Marketing

Objetivo: Incrementar masivamente la presencia digital de la marca.

- Atraer 1 millón de visitantes únicos al sitio web
- Aumentar 25% la tasa de conversión en registro
- Multiplicar por 10 los seguidores en redes sociales

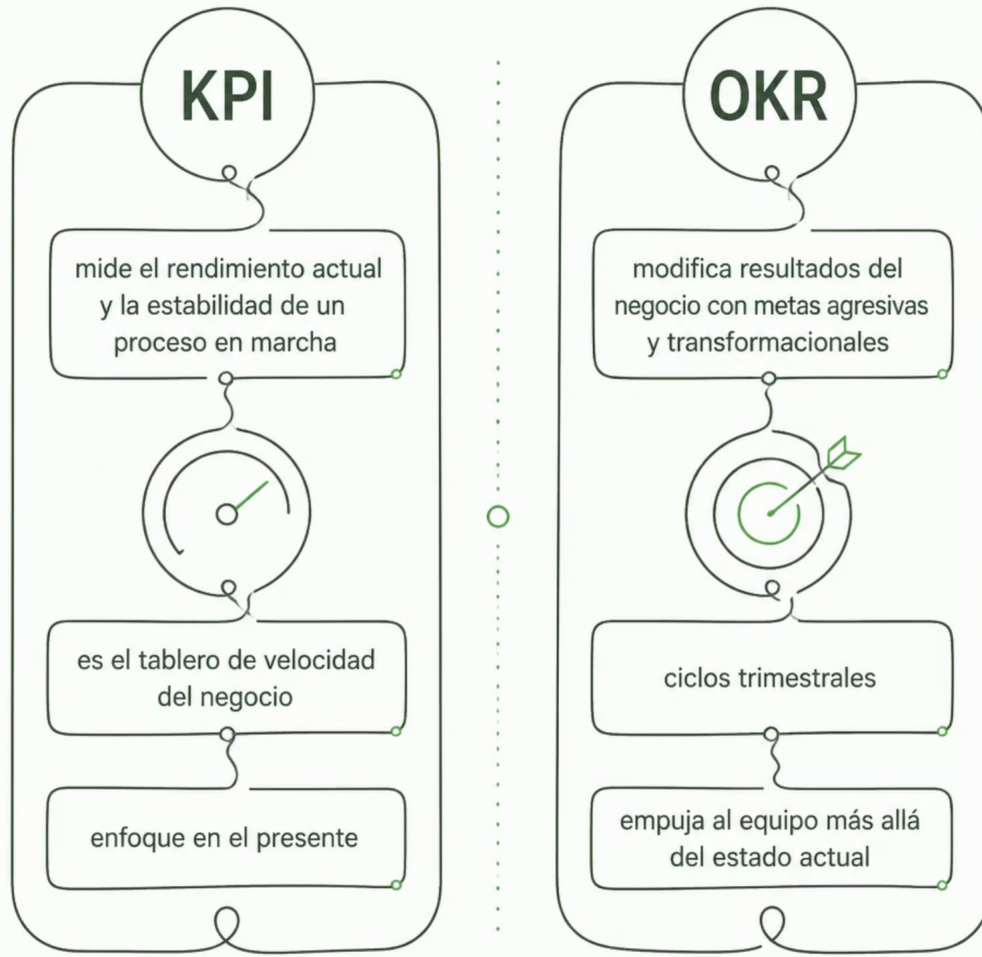


OKR Personal

Objetivo: Mejorar la salud cardiovascular general.

- Correr 10 km en menos de 50 minutos
- Realizar 4 sesiones de alta intensidad semanales
- Reducir la frecuencia cardíaca en reposo a 60 ppm

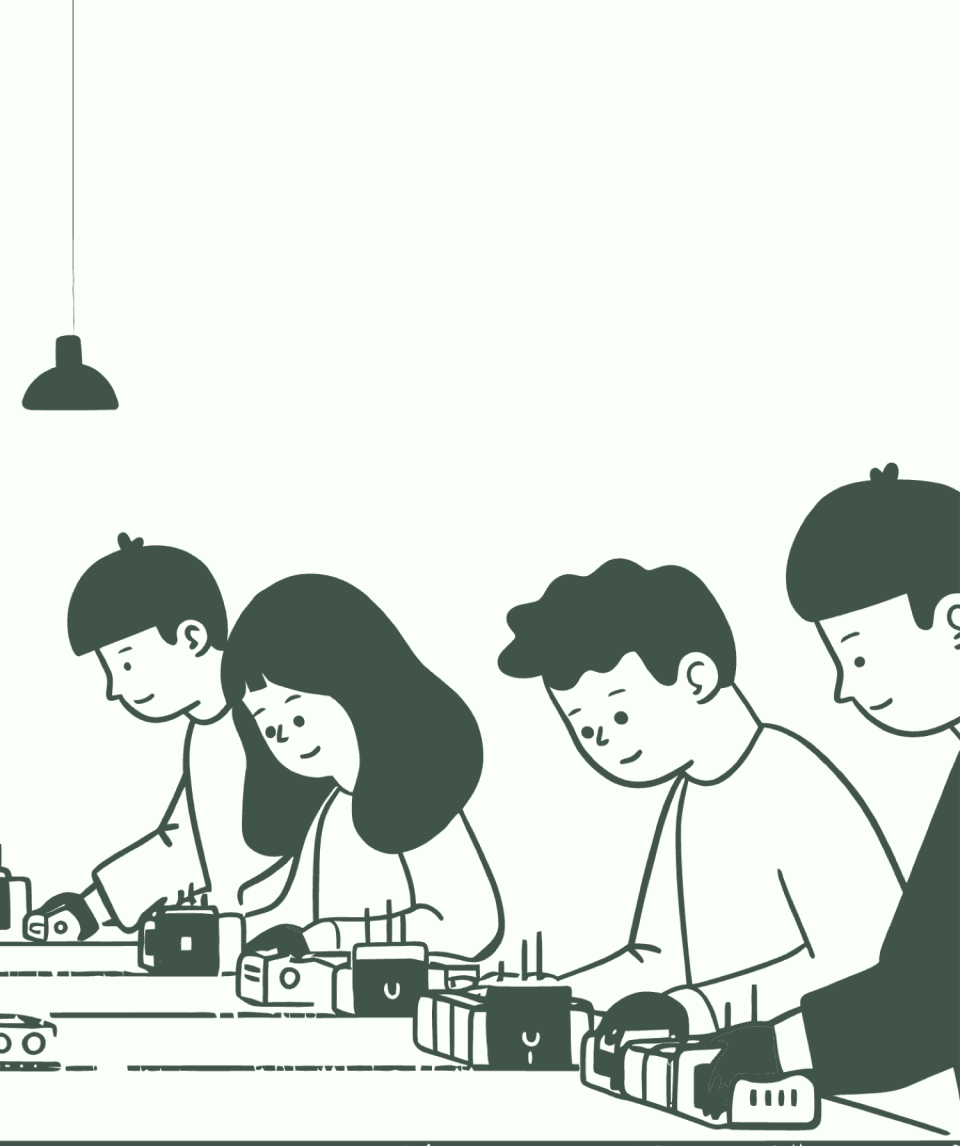
OKR vs. KPI: no son lo mismo



- **KPI (Key Performance Indicator):** Mide el rendimiento actual y la estabilidad de un proceso que ya está en marcha (el "tablero de velocidad" de tu negocio).
- **OKR:** Modifica los resultados del negocio a través de metas agresivas, ágiles (generalmente trimestrales) y transformacionales que empujan al equipo a ir más allá del estado actual.

💡 **Un equipo maduro usa ambos:**
KPI para operar con estabilidad y
OKR para crecer con agilidad.

¿Por qué usar OKR? Los principales beneficios



Foco absoluto

Priorizar solo lo que mueve la aguja del negocio.



Alineación organizativa

Conecta el trabajo diario con la visión global.



Transparencia total

Todos los OKR son visibles para toda la empresa.



Impulso a la innovación

Las metas ambiciosas obligan a pensar diferente.

¿Qué miden los OKR y para qué sirven?

Los OKR **no miden el trabajo diario** ni las tareas rutinarias. Miden el **impacto real** y el progreso hacia las metas más importantes.

¿Qué miden?

- El **éxito de los resultados**, no el volumen de actividades
- El **cambio de estado**: del punto A al punto B
- El **impacto del esfuerzo**: si los proyectos generaron beneficio real

¿Para qué sirven?

- **Enfocar recursos** en 3 a 5 objetivos críticos
- **Fomentar autonomía**: los equipos deciden el cómo
- **Crear transparencia** total en la organización

OKR en descripciones de cargo

Los OKR transforman los perfiles de puesto: de listar tareas estáticas a definir el **impacto esperado**. El candidato sabe cómo se medirá su éxito desde el día uno.

Descripción tradicional

"Responder correos de clientes, resolver dudas en el chat y reportar fallas del sistema."

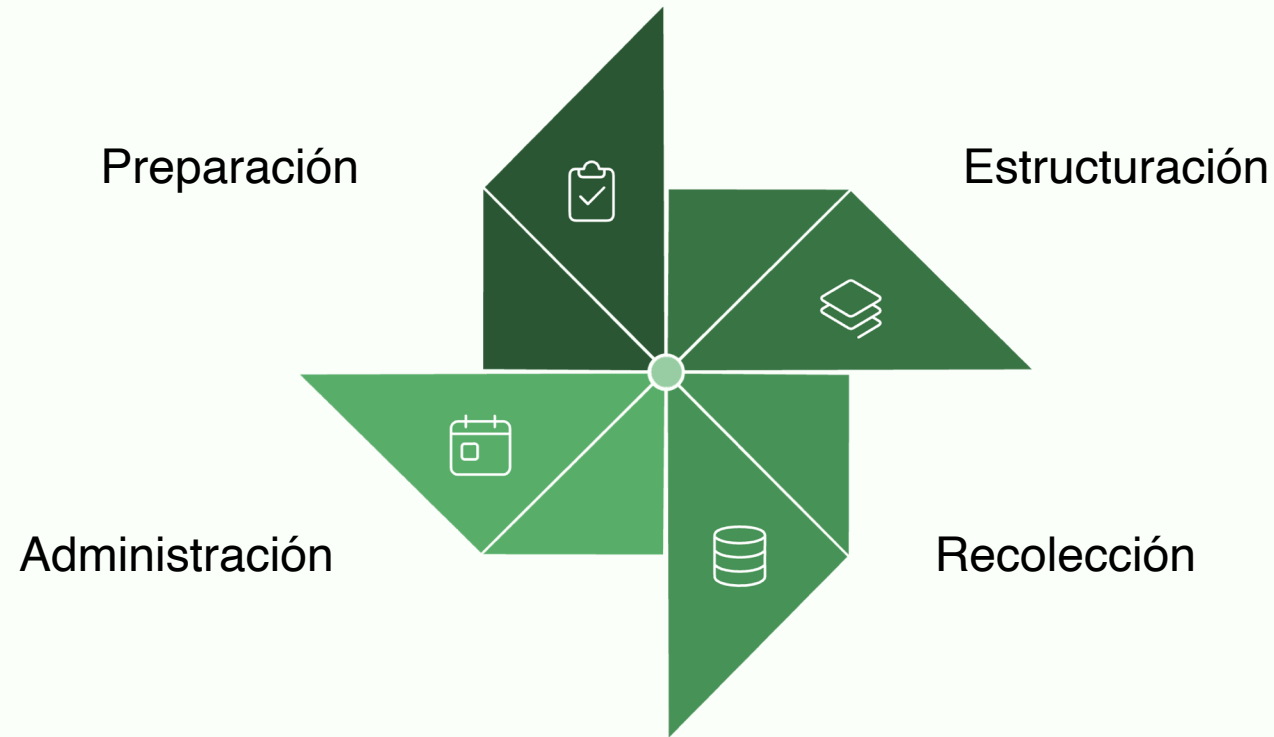
Descripción con OKR

Responsabilidad fija: Gestionar canales de atención con estándar alto de calidad.

OKR esperado (90 días): Reducir tiempo de respuesta de 4h a 30 min y elevar satisfacción de 4.2 a 4.8.

El ciclo completo de los OKR

Aplicar OKR requiere un sistema formal en cuatro fases. No basta con redactar las metas: Necesitas un proceso robusto de preparación, creación y administración.

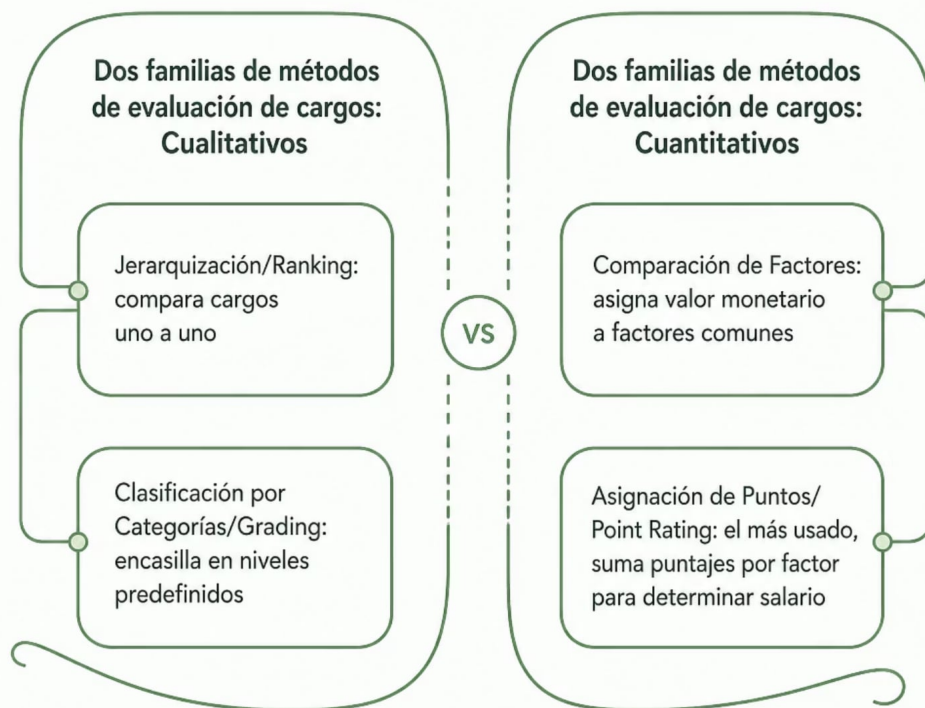


El éxito ideal al cerrar un ciclo es alcanzar 0.7 u 0.8 en cada KR.

Un 1.0 indica que la meta fue demasiado fácil; menos de 0.4 exige analizar qué falló.

Sistemas de evaluación de cargos

La evaluación de cargos determina el **valor relativo de cada puesto** para garantizar equidad interna y competitividad externa. Se dividen en dos grandes familias:



¿Cómo elegir el método correcto?

Menos de 50 cargos: Grading o Ranking funcionan bien

Organizaciones grandes: Asignación de Puntos es obligatorio

Cultura basada en datos: Los métodos por puntos generan mayor confianza

Entornos ágiles: Considera enfoque OKR o Market-Pricing

Aplicación y administración del sistema de evaluación



01

Análisis y descripción del cargo

Levantamiento de información mediante entrevistas o cuestionarios para claridad absoluta de responsabilidades.

02

Elección y ponderación de factores

Definir qué premia la empresa y asignar pesos porcentuales a cada factor.

03

Manual de evaluación y puntuación

Un comité evalúa cada cargo contra el manual y asigna puntaje o categoría final.

04

Gobernanza y bandas salariales

Comité de valuación, auditorías anuales y conversión de puntos en rangos salariales (mínimo, medio, máximo).

QUÉ SON LOS OKR Y SISTEMAS DE CARGOS?

Julio Pinto Valdés

FORMULACIÓN DE INDICADORES PARA LA GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

