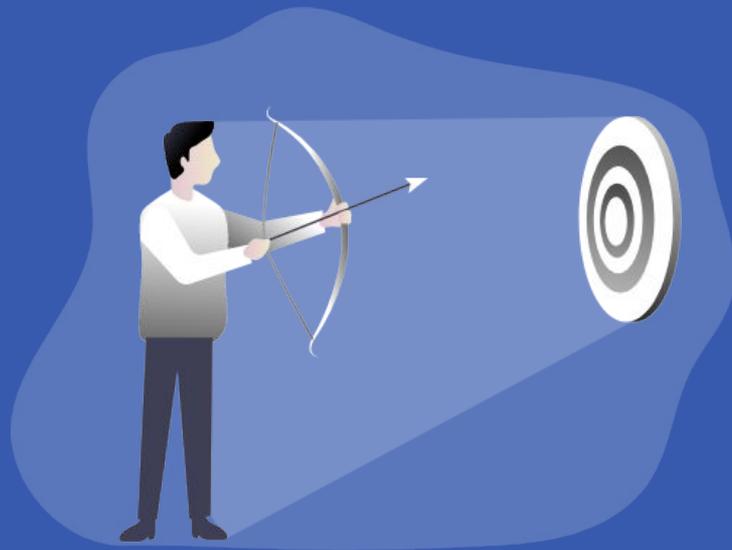


#alineación

# Quiero definir objetivos ambiciosos

## utilizando el método de los OKR's

[www.liteorg.com](http://www.liteorg.com)



**Tiempo requerido**  
60 min - 240 min



**Num. de personas**  
3 - 10



**Nivel de incomodidad**  
Bajo

## ¿Cuándo usar esta dinámica?

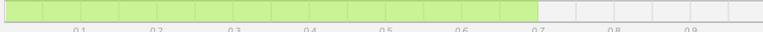
El uso de OKR es diferente de otras técnicas de definición de objetivos porque establece objetivos muy ambiciosos. Ya que permiten que los equipos se concentren en las grandes apuestas y logren más de lo que pensaban que era posible.

Los OKR pueden ayudar a los equipos e individuos a salir de sus zonas de confort, priorizar el trabajo y aprender tanto del éxito como del fracaso.

## ¿Cómo usarla?

Los OKR no son checklists de to-do's. Son para dar dirección y motivar a los equipos a lograr mayores resultados.

Usen los OKR para definir el impacto que el equipo quiere ver y dejen que los mismos equipos propongan los métodos para lograr ese impacto.

Objetivo	<i>die ik daar in reactie" geleden heb, gecombouweerd</i>	<i>Departement</i> Responsible
Resultados clave	<ol style="list-style-type: none"> <li><i>1 vraag om gegevens, ook van een Amerikaanse instantie</i></li> <li><i>2 te Brussel kreeg ik een voortgezet verzoek te komen</i></li> <li><i>3 en het mijzelf niet van belang is of er ook per</i></li> <li><i>4 geleden is. Het gaat er mij helemaal niet om, en c</i></li> <li><i>5 voor de tijd die in gesprekken en concentratie</i></li> <li><i>6 maar, wel zou ik het appreciëren wanneer <del>aan de</del></i></li> </ol>	<i>doet</i> Responsible <i>Brussel</i> Responsible <i>Kunnen</i> Responsible <i>Kunnen</i> Responsible <i>doet</i> Responsible <i>Kunnen</i> Responsible
Evaluación final	<p>0  1</p> <p>0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9</p>	



## Paso a paso

### PASO 1

El primer paso es articular el objetivo que tiene el equipo, área o departamento. Debe estar descrito de tal manera que sea entendible para todos y puedan revisar si lo cumplieron. Les recomendamos que usen la metodología [SMART](#) para este paso. Además, definan quién va a ser responsable del objetivo.

### PASO 2

Ahora háganse la pregunta:

**¿Cuáles son las cosas más importantes necesitamos hacer para lograr este objetivo?**

Hagan una lluvia de ideas y seleccionen las seis más relevantes. Esos son sus resultados clave. Una vez teniendo claros los resultados clave asignen a una persona responsable de cada uno.

### PASO 3

El seguimiento es muy importante para la implementación de OKR's. Ya que está definido el objetivo y los resultados clave, es importante que se agenden reuniones de revisión periódicas y evalúen su desempeño. (Usen la escala del 0 al 1 del formato para tangibilizar la evaluación.

*No hay una regla de oro acerca de la periodicidad, pero si no sabes cómo empezar te recomendamos que los revisen cada quince días y vayan evaluando si es mucho o poco y ajusten el seguimiento.*

### PASO 4

¡Muy bien! Ya que revisaron su desempeño, es importante que concluyan escribiendo los aprendizajes que tuvieron: **¿Qué salió bien? ¿Qué salió mal? ¿Qué vamos a hacer mejor?**

Objetivo

---

---

---

Responsable

Resultados clave

1

---

2

---

3

---

4

---

5

---

6

---

---

Responsable

---

Responsable

---

Responsable

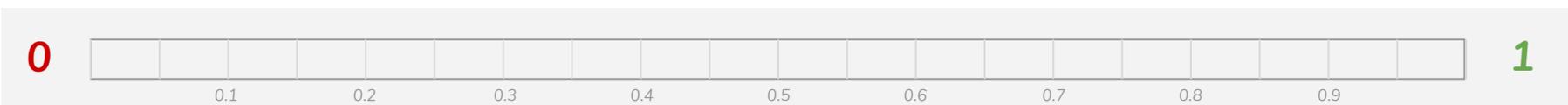
---

Responsable

---

Responsable

Evaluación final





¿Te funcionó esta dinámica? Compártela con otros equipos.