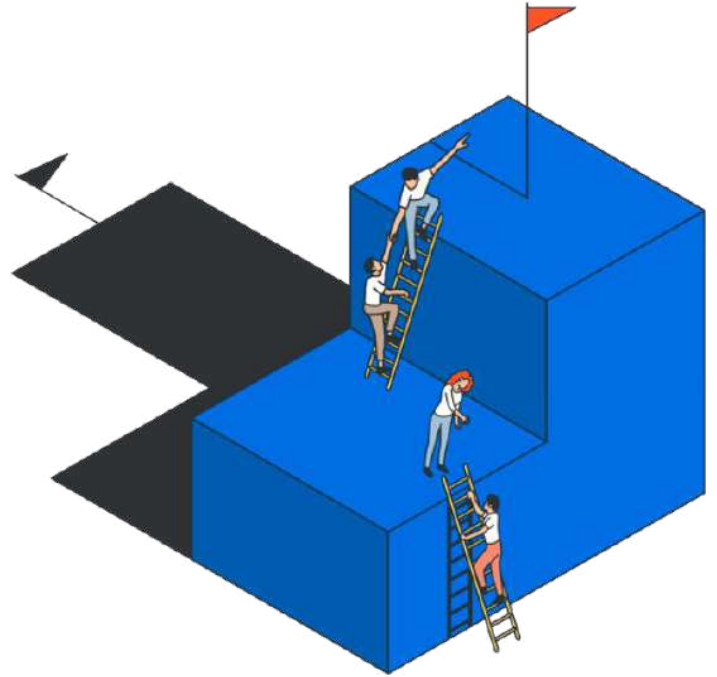


**MASTER
ME UP**



Hola, soy Tom y seré su guía hoy

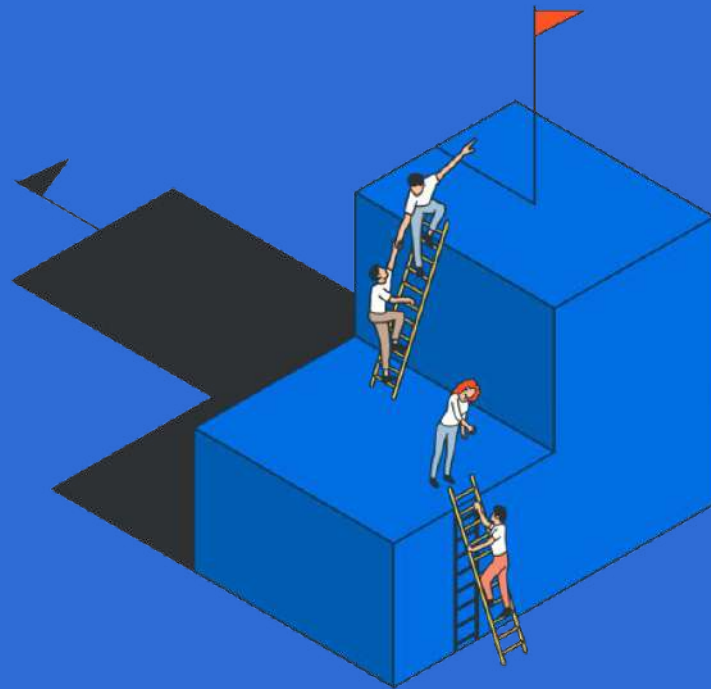


- 🦊 Emprendedor Endeavor 2011
- 👉 Cofundador de Master Me Up
- 👟 Cofundador de Paez.com
 - *Harvard business case + \$10M Sales*
- 💰 Inversor ángel en Aivo y Pachama
- 🐮 Accionista & Director empresa familiar
- 🔥 Consultor e implementador de OKR
- 👥 Basado en Barcelona & Papá de Aurora

Nos enfocamos en
hacer que el cambio
suceda con **OKR**

Strategy & Execution
made simple

#LessChaosFasterResults



Clientes que ya están ejecutando en grande





Agenda de la sesión | 60 minutos

Parte 1

- 01** Principios y Fundamentos de la metodología
- 02** Los 4 beneficios
- 03** Implementación y Seguimiento

Parte 2

- 04** Bootcamp por lanzar
- 05** Sesión de Preguntas + Bonus



WINTER SALES

SHE HE HOODIES STORES

PAEZ
WALK THE TALK

WINTER SALES

WINTER SALES
UP TO 35% OFF

FOR HER FOR HIM

Página 8/ Sección 2/LA NACION

Economía & Negocios

Emprendedores

Un clásico argentino se renueva con diseños de vanguardia

Dos jóvenes crearon una marca de alpargatas que hoy se exporta a Sudáfrica

El correntino Tomás Pando atiende el portero eléctrico de su empresa en alpargatas. Su socio y amigo, Francisco Murray, también las calza. No son las típicas de yute. Las Puez son las primeras de diseño que se exhiben en las vitrinas de la Argentina; en un mes, Sudáfrica recibirá el primer container.

Son administradores de empresa y tienen 36 años. Apenas recibidos, cada uno consiguió un puesto en una multinacional. "Pero siempre tuvimos la chispa de emprender algo", aclara Tomás. Les costó. "La universidad enseñaba a guerrear; no a emprender", relata tranquilo, ahora que sabe que en su primer balance anual las ventas rondarán los 340.000 pesos.

Cada encuentro entre los dos amigos era la excusa para tirar ideas y proponer posibles negocios, recuerdan. "Nos juntábamos, se nos ocurría un emprendimiento, hacíamos un estado



dieron con una en Pebovines, en el Gran Buenos Aires, con la que trabajan a gusto. Hoy alcanzan los 7000 pares mensuales y duplicarán la producción en 2008.

"Nos asociamos con los proveedores y nos desarrollamos en conjunto", dice, y revela así la estrategia empresarial que les permite crecer a buen ritmo: en nueve meses se instalaron en las vitrinas de todos los shoppings de Buenos Aires, en Patio Olmos (de Cárdena) y en el Mendoza Shopping. Para el verano que se acerca ya tienen vendidos 30.000 pares de \$ 35 cada uno.

La idea es mantener el ritmo de producción durante los 365 días del año, no solamente en la temporada en que la Argentina demande calzado fresco. "Siempre, en alguna parte del mundo, ahora es verano", recuerdan. Y decidieron que, desde el comienzo, las Puez tenían que saltar el charco.

Así lo hicieron. A los tres meses del

tomaspando • Follow



tomaspando Siempre mis amigos y flia me resaltaban la buena vida de viajes y aventuras que representaba mi Instagram. Colores, estética, diseño, paisajes y grandes momentos es lo q uno suele por lo general compartir, así que hoy pinto mostrar la vida un poco más real: es este caso, 3era cirugía en un año.

View all 19 comments

maugeabdala Éxitos Tomy espero salga todo bien y q te mimen mucho besos y rápida recuperación

marcosgloza Fuerza primo!

lilialuparivo Cara de placidez sin embargo! Beso Tomás

escaperoomcr506 fuerte abrazo amigo!

76 likes

MARCH 18, 2016

Add a comment...

Mi reflexión



- Poníamos objetivos a las personas y en vez de poner personas a los objetivos.
- No medíamos el progreso de la estrategia.
- Extensas reuniones y poco impacto.
- Planes anuales que rápidamente todos olvidaban.
- Muchas mesas de ping-pong pero al final poca colaboración entre los equipos.

Cada departamento tiene sus objetivos y va por su lado. Cada uno con un ritmo diferente... No logran trabajar alineados.



Cada departamento tiene sus objetivos y va por su lado. Cada uno con un ritmo diferente... No logran trabajar alineados.



Los otros equipos no saben acerca de nuestros proyectos y estamos duplicando el trabajo...



El CEO de mi empresa cambia continuamente de ideas y planes. Hay confusión, nadie sabe lo que tiene que hacer.



Tengo muchas cosas que hacer. Nunca puedo completar las metas que me propongo y termino frustrado.



No he cumplido con las metas del mes y ya no llego al objetivo anual. ¿Cómo sigo?



Los otros equipos no saben
acerca de nuestros proyectos y
estamos duplicando el
trabajo...



Mi líder cambia continuamente de ideas y planes. Hay confusión, nadie sabe lo que tiene que hacer.



El equipo no sueña en grande.
Se ponen metas bajas porque
quieren lograr el bono anual





¿Te sientes identificad@ con este problema?

Pueden responder por el chat: SI, NO

Solo el **20% del equipo** entiende el objetivo de las empresas en las que trabajan.

Gallup, State of the American Workplace, 2021



El **86% de los equipos** no saben en qué están trabajando los demás.

Adobe, State of Work 2021



¿Qué desmotiva al equipo?

- Objetivos poco claros y no alineados
- Feedback poco frecuente
- Evaluaciones injustas y responsabilidades no definidas



Gallup, State of the American Workplace, 2021



El **58% de los empleados** dicen que están tan ocupados apagando incendios que **no tienen tiempo para pensar más allá de la lista de tareas del día.**

Adobe, State of Work 2021



El **67% de las empresas** no fallan por no tener una buena estrategia, fallan por no poder ejecutarla.

Harvard Business Review, Executives
Fail to Execute Strategy, 2017

Es hora de REINVENTAR la forma
en que trabajamos y en cómo
logramos nuestras metas

+Sistema

+Agilidad

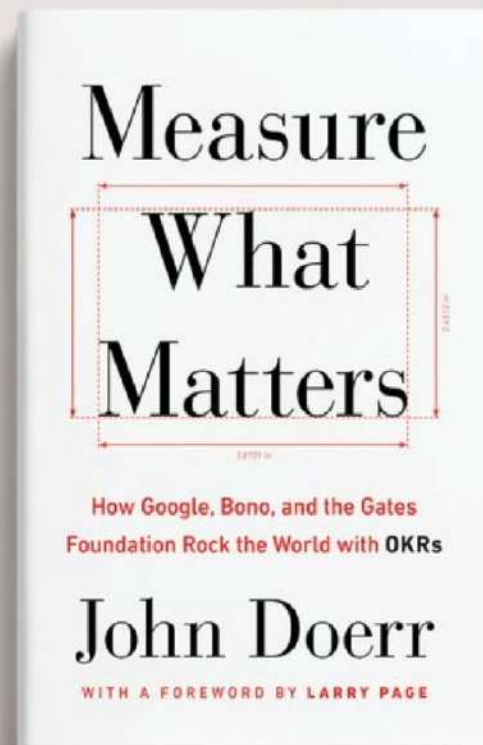
+Ejecución

+Innovar

+Propósito

I WISH I HAD THIS
BOOK 19 YEARS
AGO, WHEN WE
FOUNDED GOOGLE.

Larry Page
Co-Founder of Google

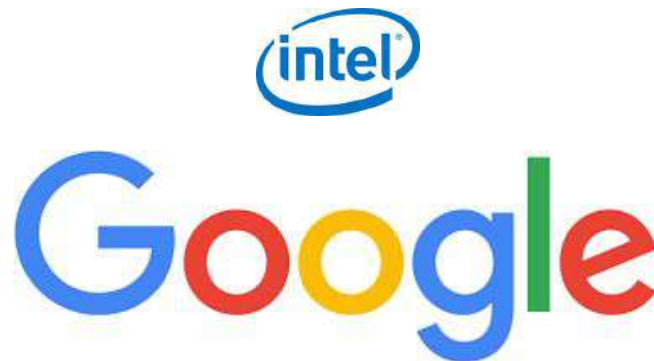


“

**Lee el libro, pero no intentes
hacerlo solo en casa**

Breve historia de los OKR

- Andy Grove tuvo problemas similares.
- Comenzó en 1975
- En Intel con Andy Grove. MBO+
- John Doerr lo llevó a Google.



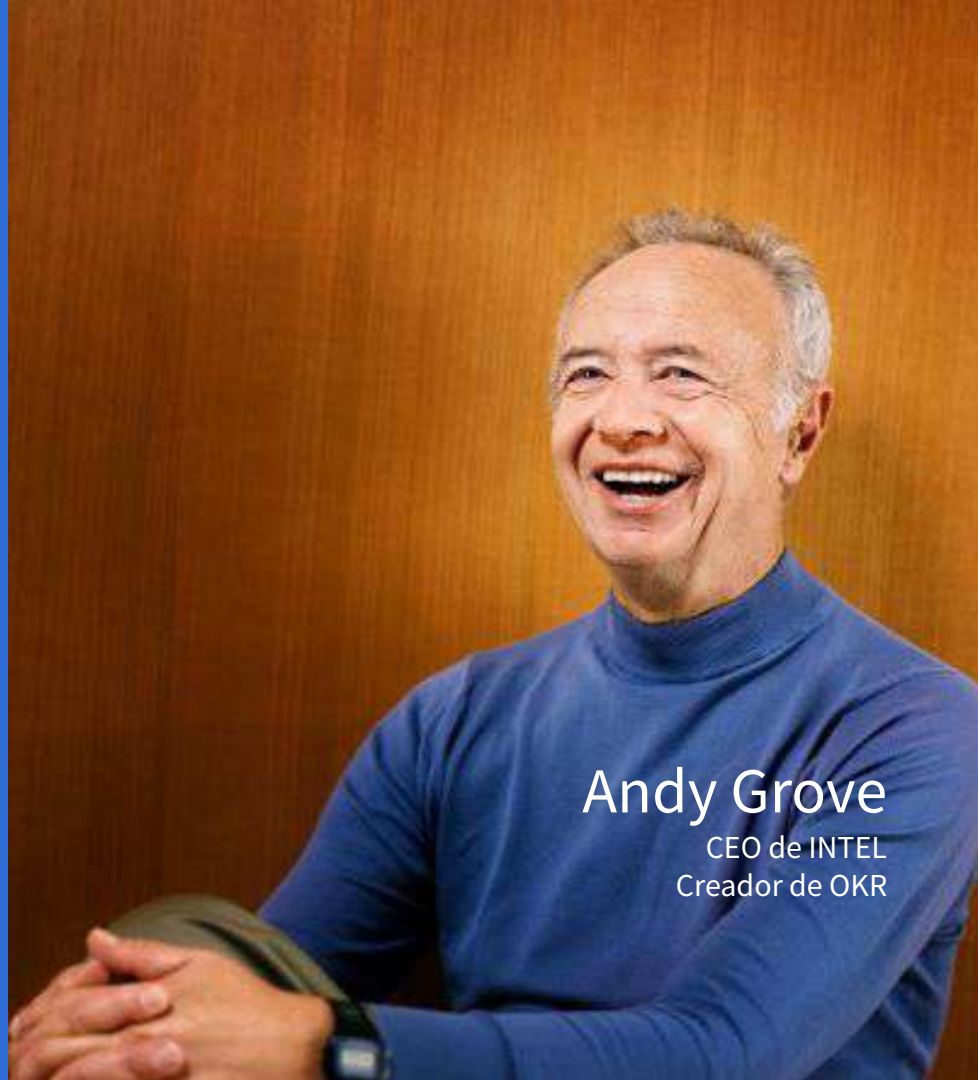
OKR: Una navaja Suiza

- **Pymes:** Agilidad y alineación para movernos rápido (sobre todo en los 3 primeros años)
- **Empresas medianas:** ejecución y foco para escalar.
- **Corporaciones:** comunicación, compromiso y cultura para no caernos de la cima.



“

Hay personas
trabajando tan
duro, y logrando
tan poco



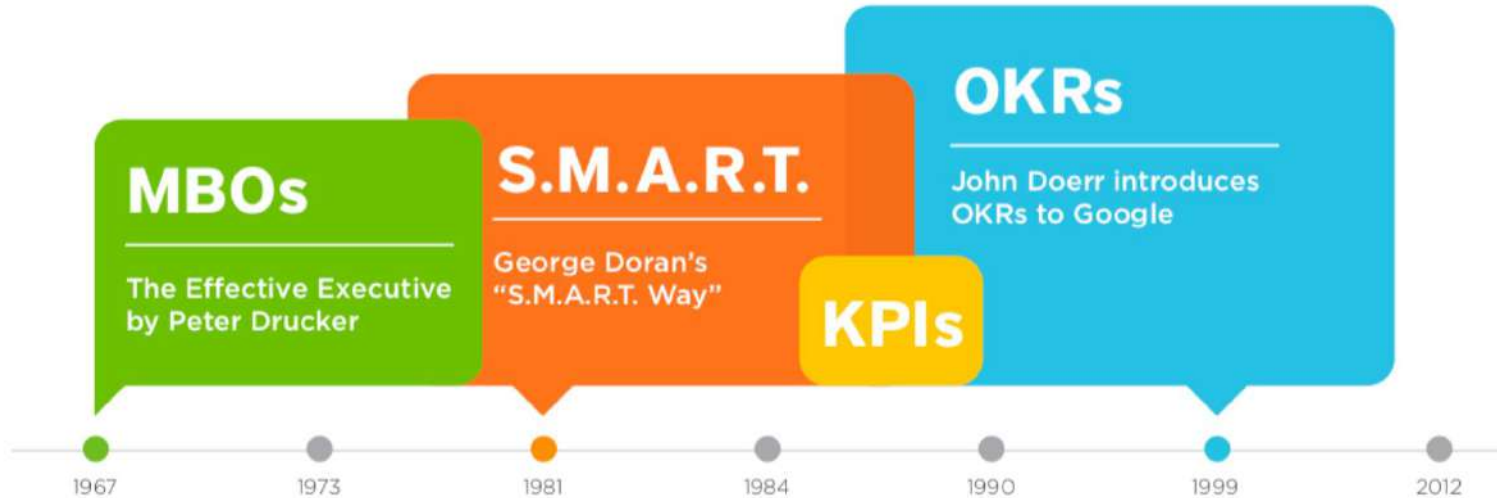
Andy Grove

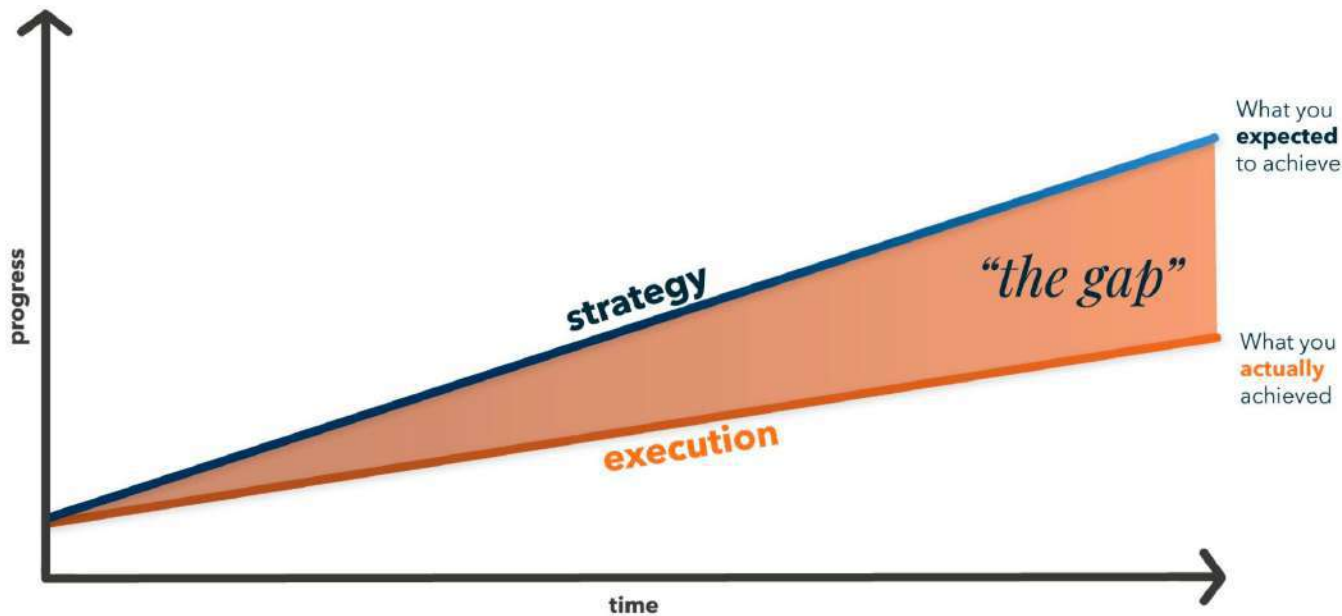
CEO de INTEL
Creador de OKR

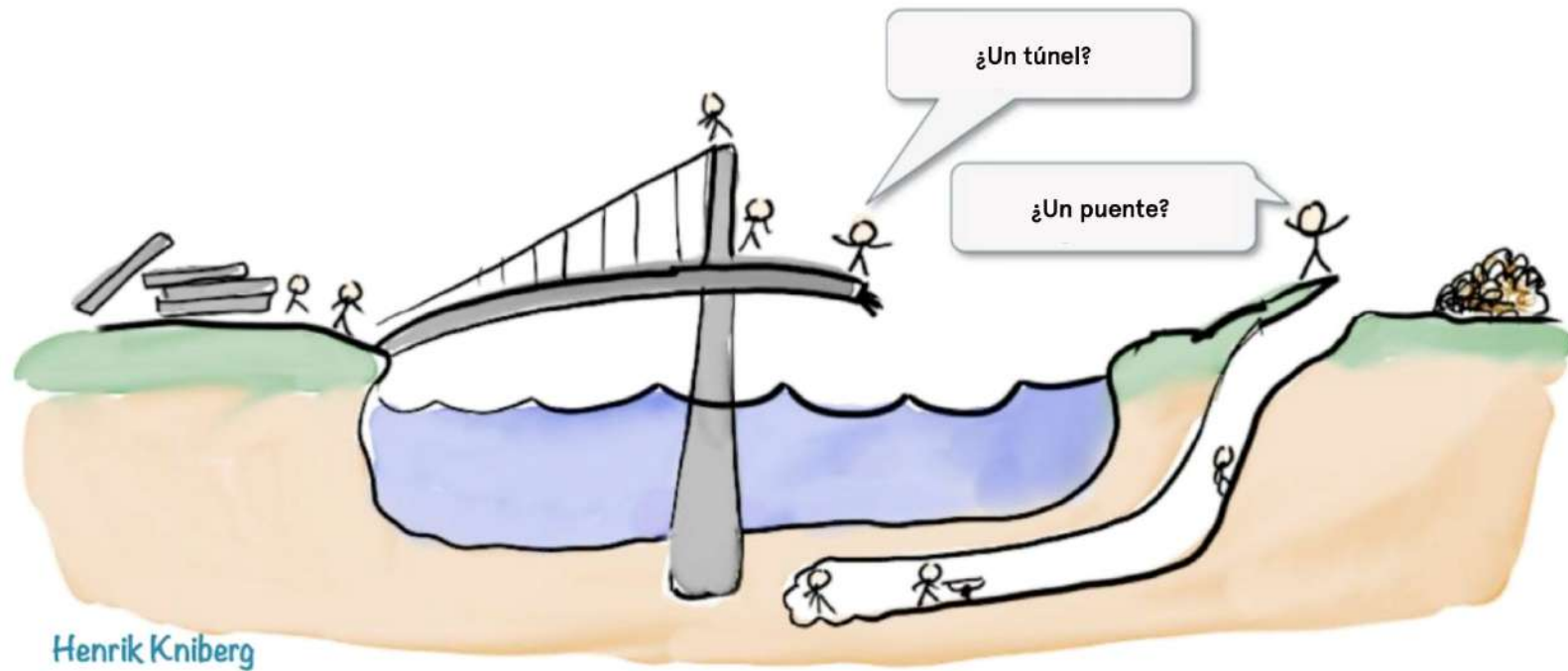




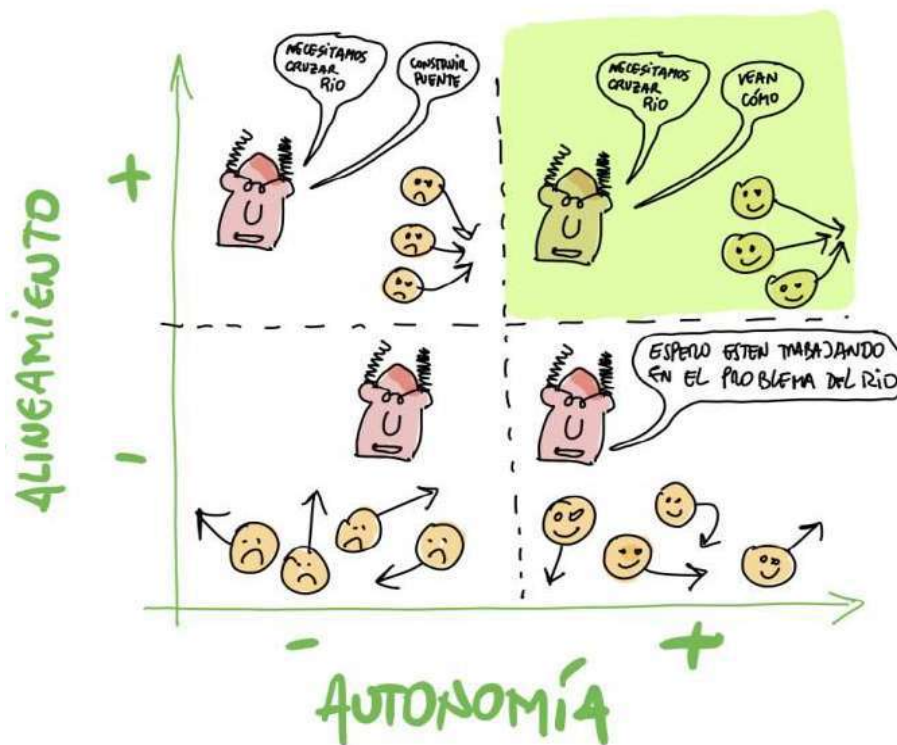
Historia de gestión por objetivos







ALINEAMIENTO VS AUTONOMÍA



A largo plazo

Establecimiento de objetivos
estratégicos

Saber adónde vas



Corto plazo

Tareas y proyectos cotidianos

Hacer lo correcto vs estar ocupado



El ABC de los OKR



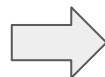
OKRs = Objective and Key Results

Un objetivo es una descripción memorable, breve, cualitativa y aspiracional *de lo que* deseas lograr.

Los resultados clave son un conjunto de métricas (basadas en valores) que muestran tu progreso hacia el objetivo.

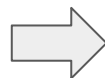
Los resultados clave son
desafiantes pero no imposibles.

Los Objetivos son el **QUÉ**
Qué tenemos que lograr.



Nuestro **objetivo**: que
aprendas los fundamentos
de OKR

Los Key Results son el **CÓMO**
Cómo lo vamos a medir.



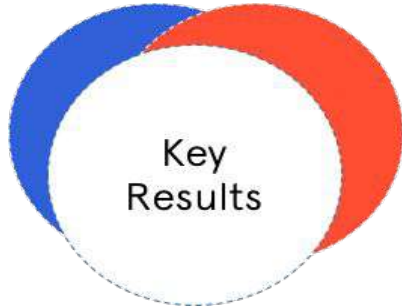
KR1 - 99% finalizan este taller

KR2 - Logramos 200 visitas a nuestro blog post

KR3 - 75% presenta su caso al cierre

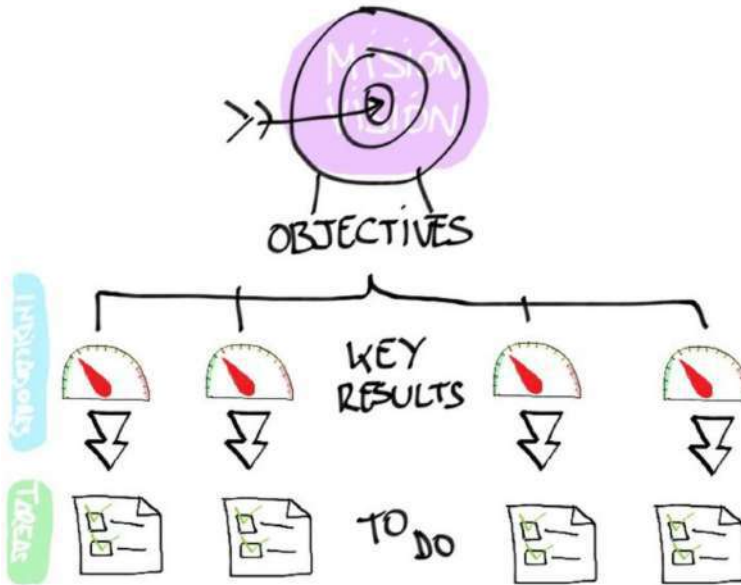


- Expresan metas.
- Son agresivos y realistas a la vez
- Pregunta: qué quiero lograr en los próximos 90 días.



- Son hitos **medibles**.
- Expresan resultados, **no tareas**.
- Pregunta: Cómo voy a medir que estoy logrando mi objetivo





→ La dirección

→ El progreso del valor creado

→ Lo que tengo que hacer

Equipo de Prevención / Seguridad

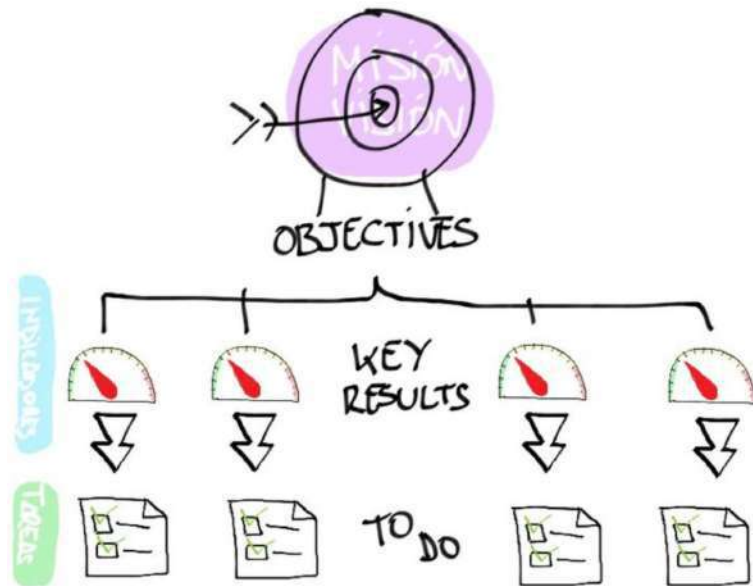
OBJETIVO: Mejorar la seguridad en el lugar de trabajo

KR:

- Reducir el número de accidentes laborales reportados en un X%.
- Aumentar de X a Y las inspecciones de seguridad en todas las áreas.
- Proporcionar X horas de capacitación en seguridad para todo el personal.
- Aumentar la participación en programas de seguridad en un X%.

TAREAS o INICIATIVAS:

- Realizar inspecciones de seguridad regulares en todas las áreas de trabajo para identificar y corregir posibles riesgos.
- Implementar procedimientos de trabajo seguro
- Promover una cultura de seguridad en el lugar de trabajo mediante la comunicación regular y la sensibilización sobre la importancia de la seguridad.





Antes



Nuestro objetivo: Lanzar 5 talleres de bienestar

Creamos una cultura ganadora de equipo que nadie quiera irse



OKR



KR1 - Logramos ejecutar 5 talleres de bienestar

KR2 - Reducir índice de rotación del 10% al 5%

KR3 - Logramos 150 nuevas aplicaciones orgánicas a nuestras posiciones abiertas

Tareas

- Diseñar eventos creativos que promuevan la colaboración y la construcción de relaciones.
- Realizar análisis de satisfacción y expectativas de los empleados para identificar áreas de mejora

“

**OKR es acerca de medir
impacto y resultados. No
tareas.**

2 recipientes

Iniciativas

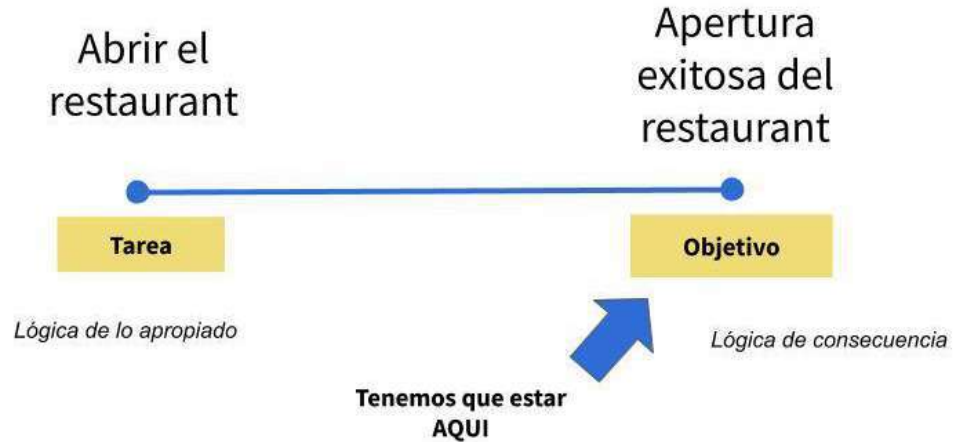
Lista de
tareas y
actividades
que vas a
hacer

OKRs

Los resultados que
quieres obtener



OKRs vs tareas



O: ABRIR EL RESTAURANT

KR1 - Visitar 10 localizaciones en zona centro

KR2 - Buscar socios que quieran invertir € 100.000

KR3 - Contratar el barista

Todos los KR están basado en tareas.

Puedo cumplir todas y no lograr el objetivo.



O: ROMPEMOS EL RÉCORD CON LA NUEVA APERTURA

KR1 - Alcanzar el 75% ocupación de cubiertos

KR2 - Logramos ser publicados en 5 medios
nacionales

KR3 - Logramos 4.5/5 recomendaciones positivas
dentes

Basado en resultados.

Si las cumpla, estoy logrando el objetivo.

¿Alguna pregunta hasta aquí?

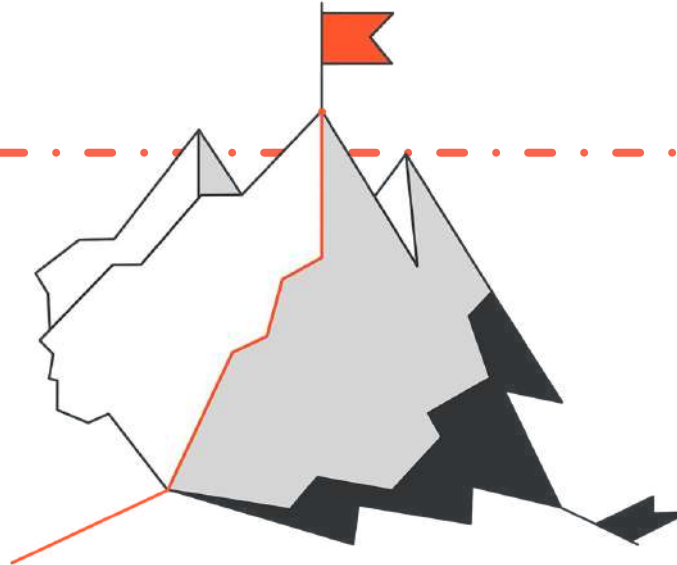
Sus principios y fundamentos



El nuevo manifiesto

Forma tradicional
de fijación de objetivos:

- ✗ Qué
- ✗ Anual
- ✗ Privados
- ✗ De arriba a abajo
- ✗ Atados al salario
- ✗ Aversión al riesgo



Tu nuevo mindset con
OKR:

- ✓ Qué y cómo
- ✓ Trimestral y mensual
- ✓ Públicos y transparentes
- ✓ Horizontales y transversales
- ✓ Sin asociación al salario
- ✓ Agresivos y aspiracionales

1**NO TENER
DEMASIADOS**

5 Objetivos con 3-5 key results cada uno es tu máximo cada tres meses.

Tener más solo te distraerá de las cosas más importantes

2**HAZLAS UN POCO
DESAFIANTES**

Estudios demuestran que la gente que pone objetivos desafiantes, logran mejores resultados.

Aspiracionales y comprometidos

3**UN KEY RESULT
NECESITA TENER
UN NÚMERO**

Los números permiten evaluar objetivos y crear un proceso de seguimiento y progreso.

Puede ser binario

4**100%
TRANSPARENTES**

Todos los objetivos son visibles al resto de la organización.

Transparencia radical

Foco

Alineamiento

Follow Up

Exigencia

Foco

Para poder conseguir la **concentración necesaria**, se deben tener las agallas para **renunciar a proyectos** que **no son prioritarios**.

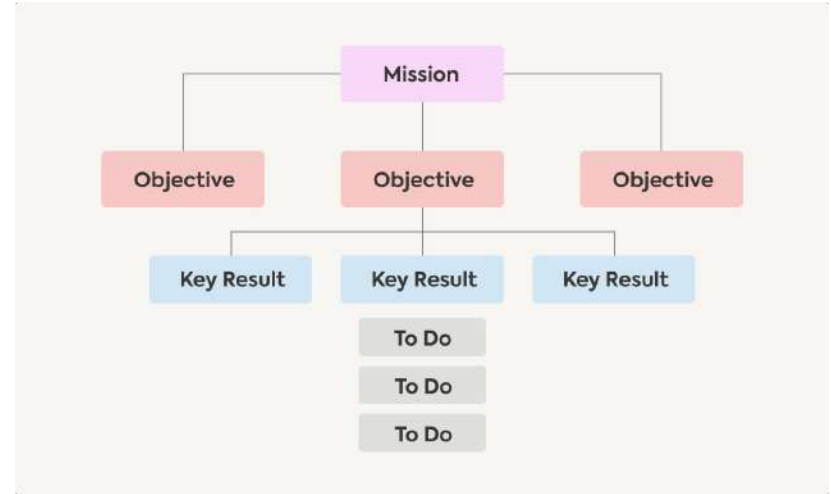
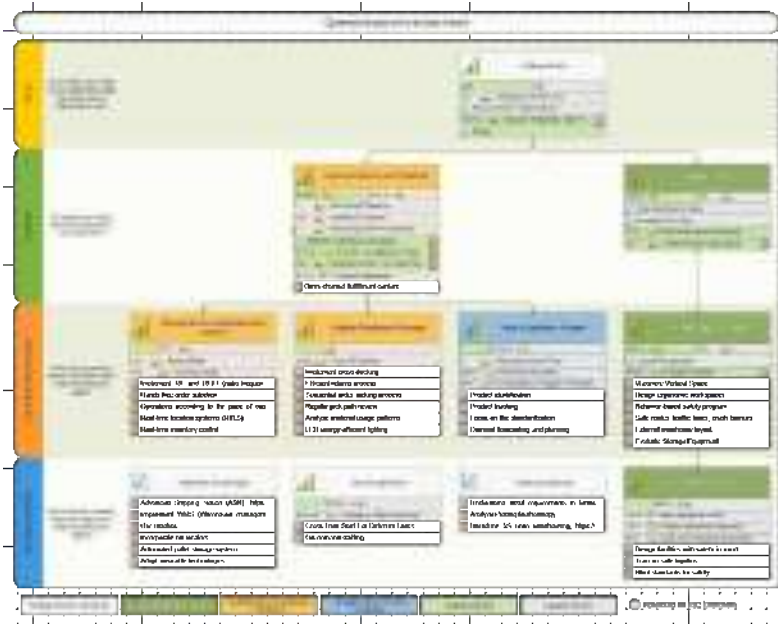
Los objetivos deben basarse en la inspiración y expansión, los resultados clave son terrenales y cuantificables.

La implicación de toda la organización, especialmente del líder, con clave para tener foco en la implementación y funcionamiento de los OKR.

Los superpoderes de OKR



**Operational
Framework BAU
(Business as Usual)**
Day to day work



Centrar los OKR en cambios de comportamiento

*“El 65% de las iniciativas requieren un **cambio de comportamiento significativo** por parte de directivos y empleados de línea, algo que los directivos no suelen tener en cuenta”*

Estudio realizado por la consultora Bain and Company en 184 empresas mundiales

Estrategias para firmar e iniciar



Estrategias de cambio de hábitos



Alineamiento

La falta de coordinación es el obstáculo número 1 entre la estrategia y la ejecución.

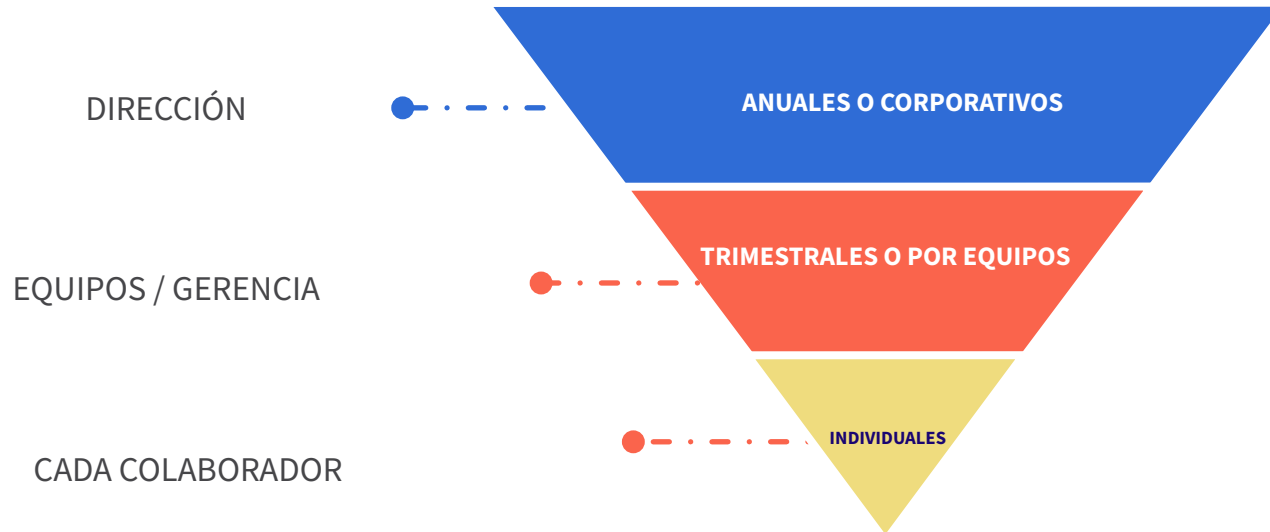
Los OKR permiten **identificar las interdependencias** y **mejoran la coordinación entre equipos**, vinculando a cada **trabajador con el éxito de la empresa**.

Para que lo anterior pueda suceder, los OKR deben ser transparentes, así como públicos, impulsando la colaboración.

La pirámide de la claridad



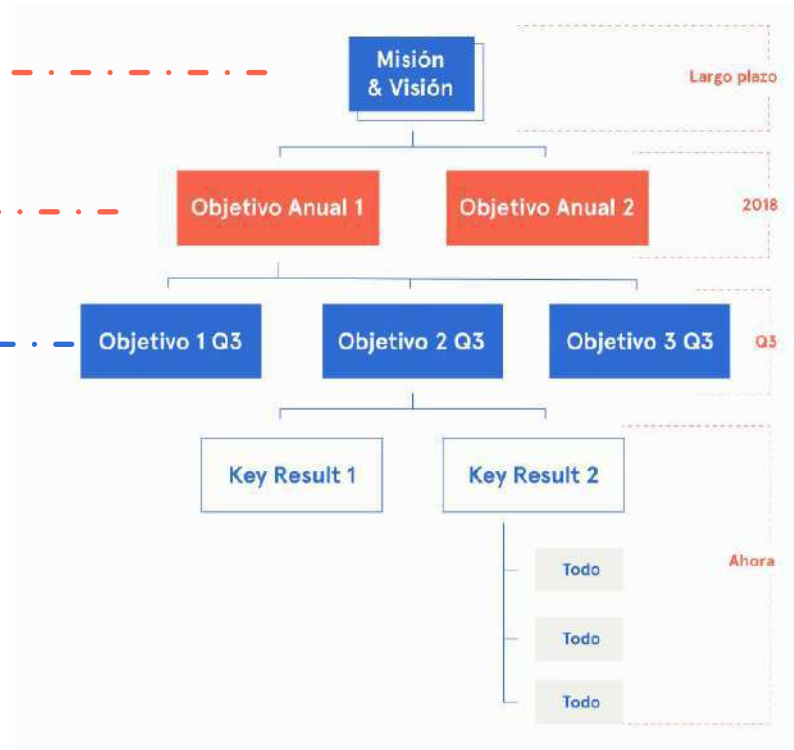
Los tres niveles de OKR



ACCIONISTAS / DIRECCIÓN

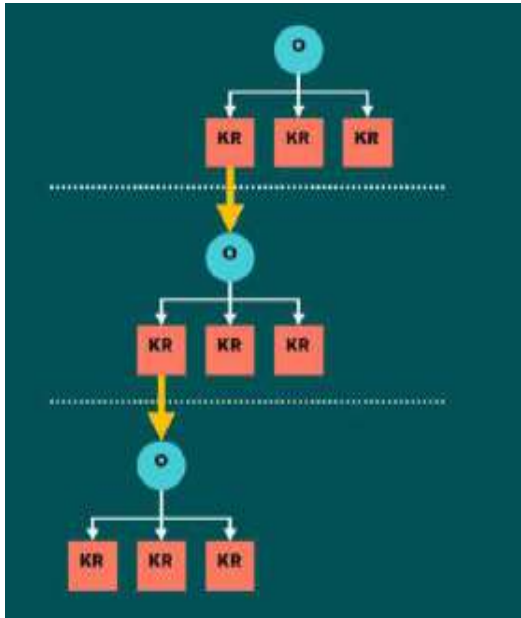
DIRECCIÓN

EQUIPOS / GERENCIA

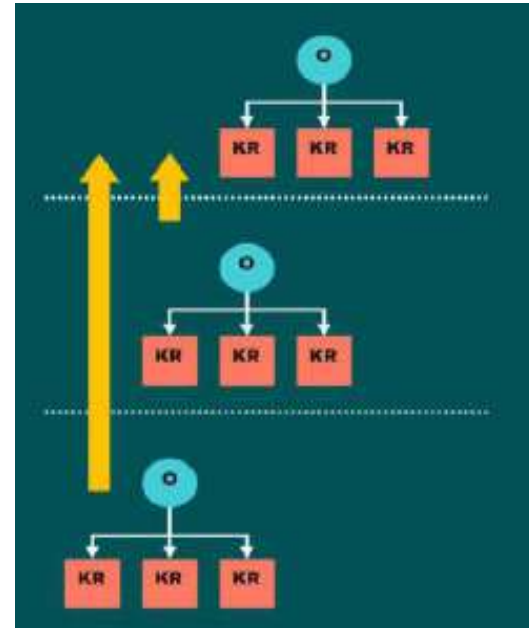




CASCADEAR



ALINEAR



Exigencia

Los OKR motivan a **hacer más de lo que se creía posible** y alcanzar la excelencia.

El profesor Edwin Locke expresa que **“entre más difícil es el objetivo, mayor será el rendimiento alcanzado”**.

Estos objetivos exigentes para un año, al convertirlos en objetivos trimestrales, hacen que lo que antes parecía inalcanzable se vuelva más factible.



**Sin implicación, no hay
compromiso. Márcalo,
márcalo con un asterisco,
rodéalo, subráyalo. Sin
implicación, no hay
compromiso.**

Stephen R. Covey

EL CONO DE LA INCERTIDUMBRE

Podemos
predecir lo
que sucederá
mañana

Podemos
estimar lo que
sucederá en
un mes

Me estoy mintiendo
a mi mismo si digo
que sabré lo que
pasará en un año



Tú planificas y Dios se
ríe



El ciclo anual de planeamiento



“

**La priorización estratégica debe
convertirse en una disciplina
organizativa, no un taller de una vez al
año**

Tenemos 2 modalidades...



Seguimiento

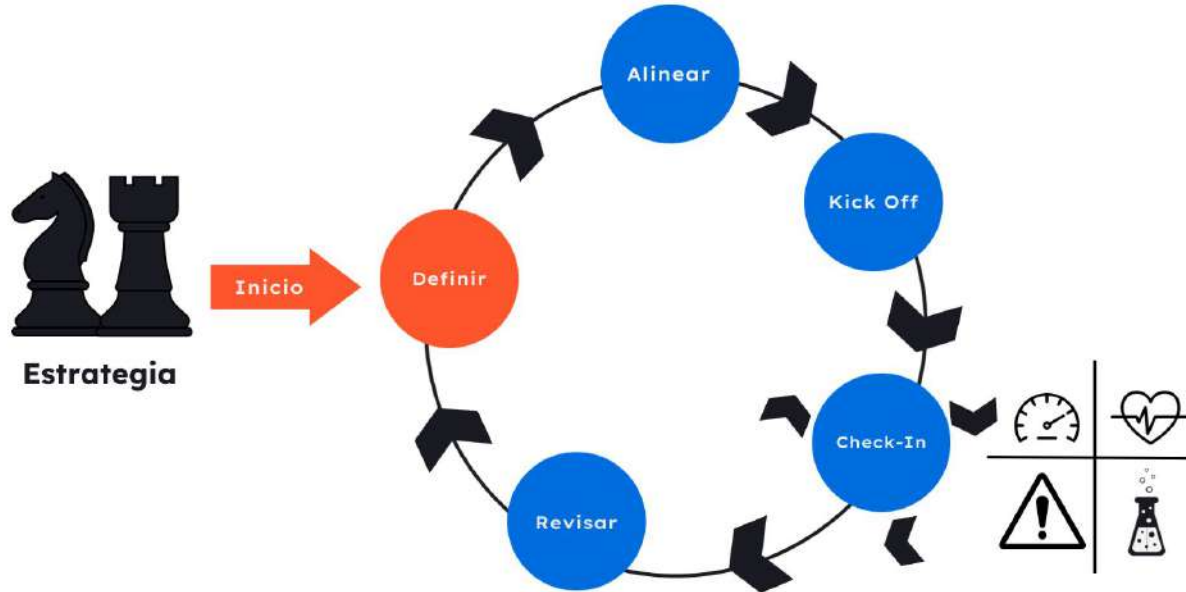
Los OKR se basan en los datos, revisiones periódicas, evaluación de objetivos y replanteamiento continuo.

Una de sus ventajas es que podemos **hacerles seguimiento**, también **adaptarlos** y **revisarlos** según las circunstancias. Si no hay una actualización permanente del estado de los OKR, estos no tienen ninguna relevancia., por lo que se recomienda **evaluaciones periódicas para revisar su progreso.**

“

**Sin rutinas ni compromiso, no
hay impacto**

Check-in la esencia de OKRs



Check-Ins, el alma de los OKRs

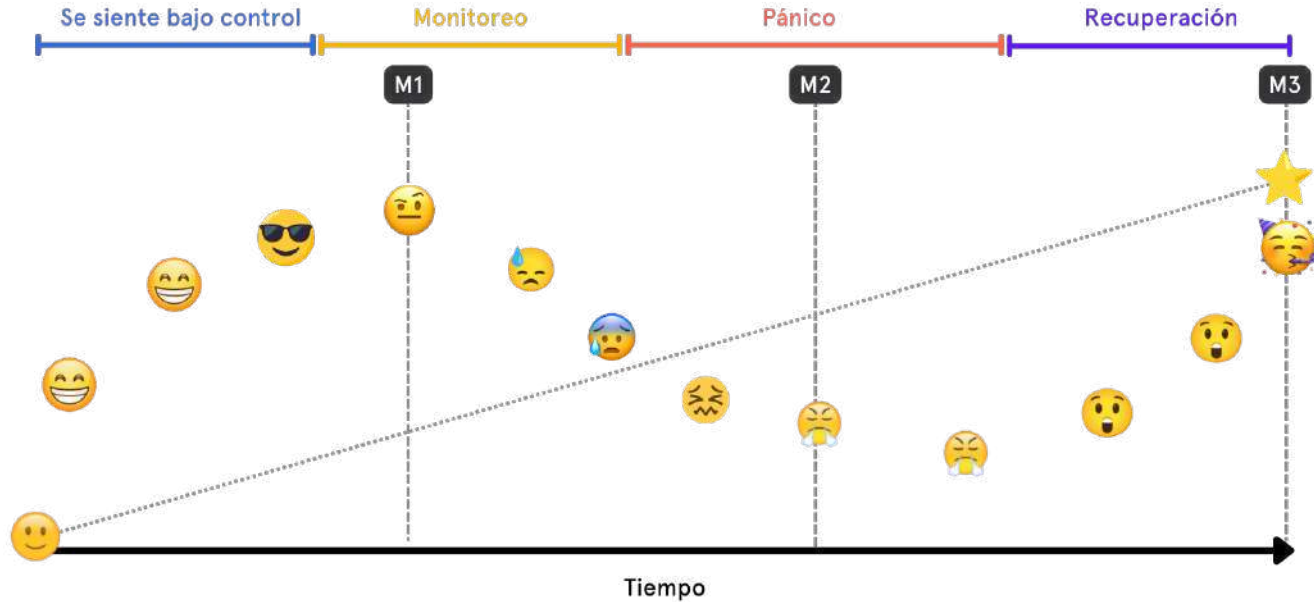


Uno de los hábitos más difíciles de practicar, requiere mucha disciplina.

En el éxito de OKR, el check-in es su evento más importante y debe integrar profundamente en la cultura de su empresa.

"El poder del progreso es fundamental en la naturaleza humana"

OKR con check-ins semanales



Ritual semanal para equipos de alto rendimiento



Reflexión final



***¿MISMA
FÓRMULA?***

***NUEVA
HERRAMIENTA***

Management

Liderazgo

FÓRMULA

MISMA

Foco & Alineados

Aportes medibles

Colaboradores comprometidos

Mayor transparencia

Equipo de alto rendimiento

Crecer e innovar

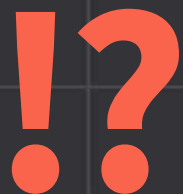
***“Solo los
paranoicos
sobreviven”***

***Si no es
ahora...
¿Cuándo?***

¿Continuamos?

Parte 2





¿Estás listo para cambiar?

El Programa

10%

90%

Contenido

Haciendo

Aprendes haciendo



Proyectos + Workshops prácticos.



4 horas de dedicación por semana.



Foco en **resultados**, no en contenidos



Salsa secreta

Te asignamos un coach



El Equipo



Los mentores invitados



En resumen

- ✓ 4 semanas de entrenamiento.
- ✓ 4 horas de dedicación por semana.
- ✓ Sesiones prácticas todas las semanas para trabajar en tu proyecto.
- ✓ Coach que te acompaña



¿Qué te llevas?

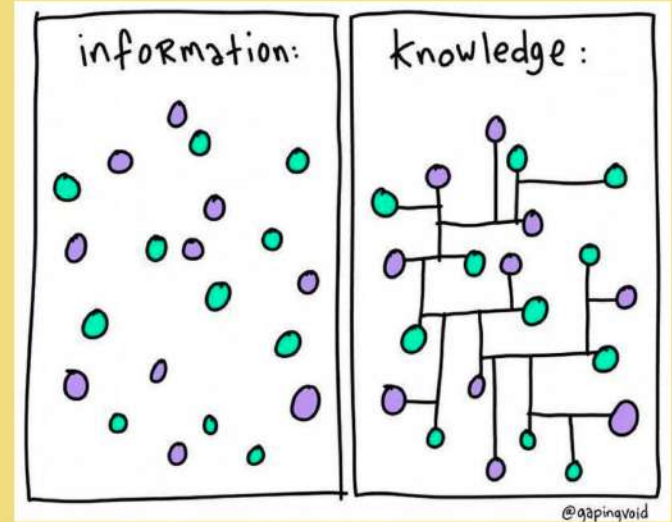
- ✓ Tu estrategia en una hoja.
- ✓ Tus primeros OKRs (anuales y por equipos) validados por coaches
- ✓ El plan de implementación.



¿Puedo ser cómo Elon Musk?



#SiLoVivesLoAprendes



 Aplicaciones hasta **martes 26 marzo**





Bonus



mastermeup.com/bono-okr



KIT con contenidos



Plantillas de OKR



Recursos de Google

Dudas, preguntas...

tomas@mastermeup.com