



OKR PARA EL ALTO DESEMPEÑO PERSONAL

MÓDULO 1: EL PROBLEMA DEL DÍA A DÍA

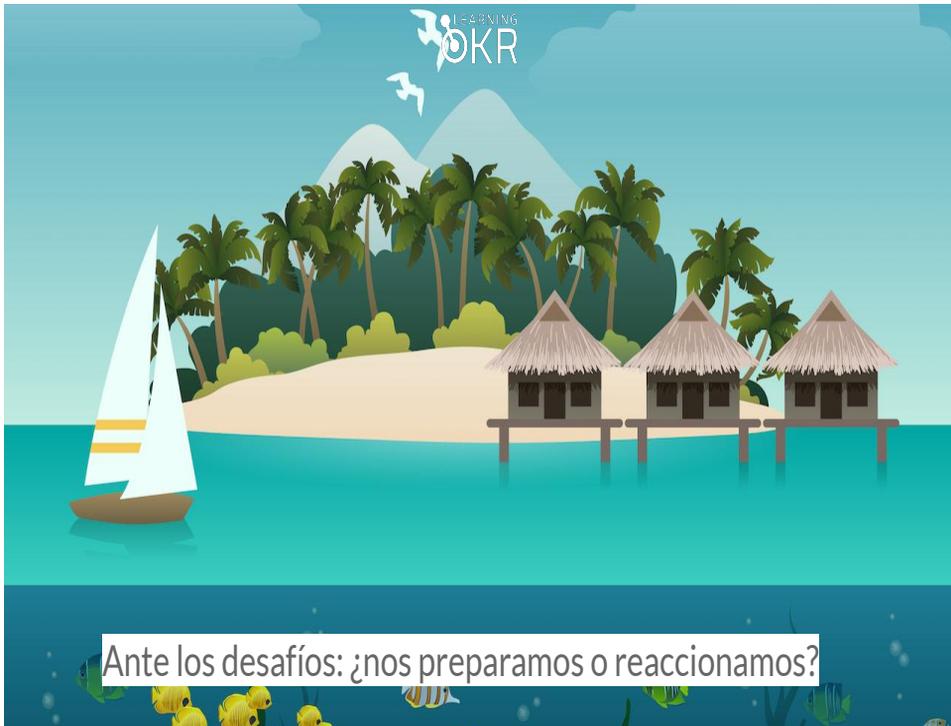
Bienvenidos al Módulo 1 del curso OKR para el alto desempeño personal: El problema del día a día.



Ante los desafíos: ¿nos preparamos o reaccionamos?

Primero: ante los desafíos, ¿nos preparamos o reaccionamos?

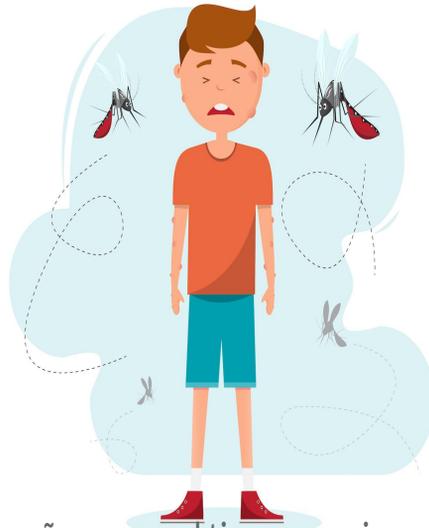
Desde el punto de vista conductual, el cambio se produce a partir de dos tipos de brechas: Primero las brechas problemáticas. Éstas son dadas por lo urgente, las emergencias, aquellas cosas que requieren atención inmediata, que presentan escenarios de peligro y por lo tanto generan suficientes motivaciones para enfrentar estos cambios. Pero al ser urgentes, no siempre estamos preparados.



Luego están las brechas aspiracionales. Son aquellos escenarios de posibles cambios que se hacen “desde estar bien, hacia estar mejor”. Podríamos decir que son escenarios de cambio que se producen desde zonas de confort, pero que por razones personales de ambición, de sueños, de aspiraciones legítimas nos mueven a querer estar mejor. Estas brechas suponen crecimientos importantes, pero nuevamente ¿cómo nos preparamos?



Existen muchas fórmulas sociales acerca de “cómo conseguir los objetivos en la vida”. Todos tenemos una opinión distinta y válida en la mayoría de los casos, sobre cómo avanzar, cómo alcanzar las metas que queremos lograr. Con tantas opiniones bombardeándonos no es fácil mantenerse enfocados. No es fácil mantener un conjunto de valores y convicciones que nos permitan sostener una forma, un estilo o un método para alcanzar nuestras metas.



Nuestro desempeño personal tiene enemigos casi invisibles



Nuestro desempeño personal tiene enemigos invisibles que dificultan lo cotidiano. Veíamos dragones en los grandes desafíos, pero el día a día tiene estos pequeños enemigos: “los mosquitos”.

Decimos que cuando te pierdes en el bosque, no te comen los leones, sino te matan los mosquitos: las reuniones, los llamados, la procrastinación, las urgencias, etcétera.

Y la gran víctima de estos mosquitos es nuestro valioso tiempo.



Nuestro recurso más importantes es el tiempo: es abundante y escaso a la vez.

Todos lo tenemos, no hay que pagar por él, sin embargo es escaso porque no siempre lo administramos adecuadamente.

Los invito reflexionar sobre cómo han usado su tiempo la última semana: cuánto tiempo pasaron en cuestiones urgentes, en cuestiones improductivas, entregados a lo que llaman “los ladrones del tiempo”, y cuánto tiempo pasaron enfocados y disciplinados cosas que realmente tienen relación con los objetivos y las cuestiones importantes que ustedes quieren lograr.

Los múltiples objetivos entregan una falsa sensación de seguridad.

Tener muchos objetivos simultáneos, es no tener objetivos.



Estar en muchas cosas simultáneas tiene dos orígenes peligrosos. El primero es la valoración social de “estar ocupado”. También estar en muchas cosas al mismo tiempo nos entrega una falsa sensación de seguridad: tener los huevos repartidos en pocas o en varias canastas. Estar en muchas cosas nos hace sentir más seguros, que corremos menos riesgos.

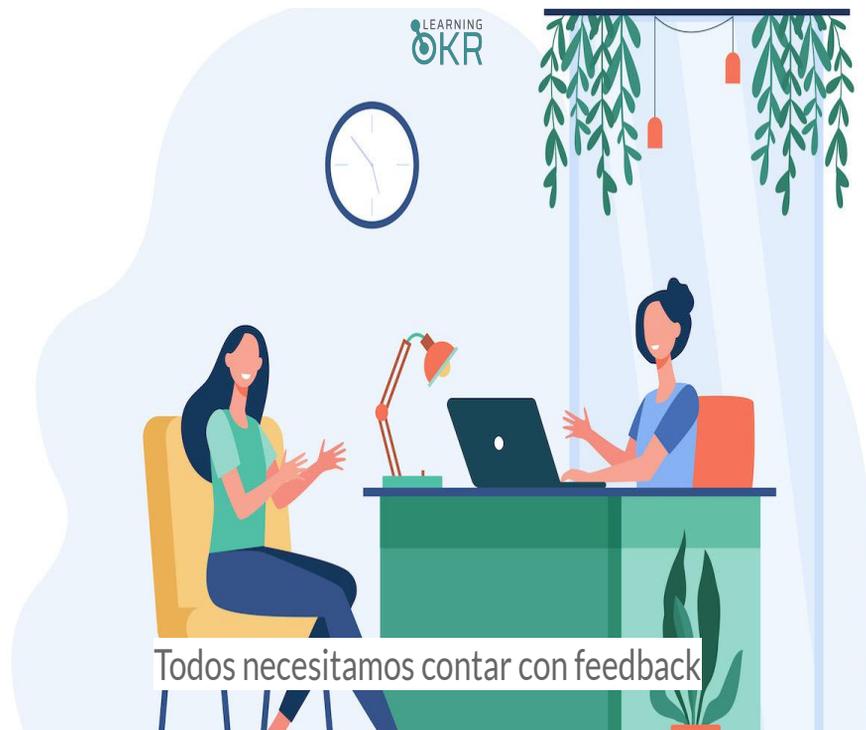
El problema es que estar en muchas cosas implica que nuestra energía, dedicación y efectividad personal se diluye: es como repartir un litro de agua en 3 vasos o en 10 vasos; es el mismo litro de agua, son nuestras mismas 24 horas del día, son nuestras mismas energías.

Por lo tanto, estar en muchas cosas simultáneamente nos hace ser menos efectivos y menos productivos.



Saber "qué hacer" no implica
saber "cómo hacerlo".

Nos planteamos desafíos sin ocuparnos de cómo los llevaremos a cabo. El "cómo" muchas veces es más importante que el "qué". Los "qué" a veces son complejos: emprender, tener una vida saludable, aumentar los ingresos, alcanzar metas familiares, etc. Los "qué" requieren reflexión y planificación y si no lo hacemos, cuando nos enfrentamos a la tarea de lograr la meta y dar los primeros pasos, no sabemos cómo hacerlo, y eso nos desmotiva.



El feedback es relevante para la mejora del desempeño. En nuestro día a día estamos luchando por nuestros objetivos, enfrentando desafíos y persiguiendo metas. Estamos desempeñándonos sin tener una idea muy clara de cómo lo estamos haciendo. No tenemos herramientas para darnos “feedback” a nosotros mismos y tomar conciencia de nuestros retrasos o desviaciones, y no siempre nos detenemos a tener conversaciones con otros o con nosotros mismos, para evaluarnos y corregirnos.



Jugamos sin llevar un marcador, no sabemos si ganamos o perdemos. Los que jugábamos fútbol con los amigos del barrio recordamos cómo llevar la cuenta de los goles hacía la diferencia entre una “pichanga” y un verdadero partido. Llevar la cuenta hacía que los ánimos se volvieran más competitivos. Y ni hablar del “último gol gana”. En nuestro partido personal también es muy importante llevar la cuenta de nuestros goles. Esos son nuestros avances cotidianos: las calorías que logramos eliminar, los ahorros que logramos reunir, los pasos que damos como emprendedores, etc. Llevar nuestro marcador personal nos da visión y perspectiva, y también nos motiva.



“Lo que no se define no se puede medir. Lo que no se mide, no se puede mejorar. Lo que no se mejora, se degrada siempre.”

La frase “lo que no se define no se puede medir, lo que no se mide, no se puede mejorar y lo que no se mejora, se degrada siempre” es cierta y también se aplica a nosotros mismos. Si nos estamos midiendo permanentemente, nuestras oportunidades de mejora aumentan. Y si estamos en un proceso permanente de mejora, el alcanzar nuestros más ambiciosos sueños será sólo cosa de tiempo.



OKR se puede hacer cargo de estos desafíos: una forma de enfrentar el día a día gracias a una metodología probadamente exitosa.



Los OKR fueron inventados a fines de los años 70 por Andrew Grove, CEO de INTEL. Grove es considerado uno de los mejores CEO de la historia norteamericana.

John Doerr, en ese entonces uno de los ingenieros de INTEL emigró al mundo de las inversiones y a fines de los años noventa ingresa como inversionista en Google, cuando no contaban con más de 30 empleados y les convence de usar OKR como su "sistema operativo organizacional", lo cual ha sido así hasta hoy, que suman más de 60 mil colaboradores.



¿QUÉ ES OKR PARA EL ALTO DESEMPEÑO PERSONAL?

Es una metodología **simple y efectiva** que alinea ***recursos personales e ideas de cambio***, para el logro de **objetivos de vida apasionantes**.

Definamos entonces qué es OKR para el Alto Desempeño Personal: Es una metodología simple y efectiva que alinea recursos personales e ideas de cambio, para el logro de objetivos de vida apasionantes.

- **Responde el siguiente cuestionario para revisar lo aprendido y luego pasa al Módulo 2.**



A continuación, responde el siguiente cuestionario para revisar lo aprendido y luego pasa al Módulo 2.