

+



## ¿QUÉ ES LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL?

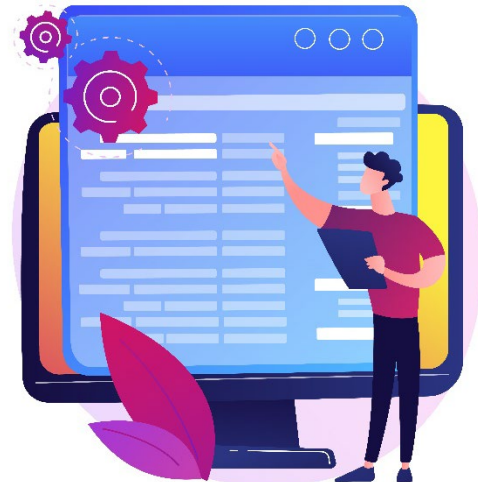
### ¿Cómo definir los OKR?

*Dr. Luigi Amendola, PhD <sup>(1)(2)</sup>*

*PMM Innovation Group, Europa <sup>(1)</sup>, PMM CIEx Innovation University, USA <sup>(2)</sup>*

Recuerde, simplemente aplicar tecnologías digitales a los procesos comerciales existentes **NO ES Transformación Digital.**

La estrategia de transformación digital debe diseñarse para cambiar y optimizar los procesos comerciales existentes y nuevos, haciendo uso de las ventajas de las tecnologías digitales para maximizar la rentabilidad de las empresas.



**Una meta es un sueño con fecha límite.** El establecimiento de objetivos (OKR) es el paso principal para lograr un objetivo eficaz. Es cuando pones tu vida en modo de acción real. Sin este paso, no se pueden lograr los pasos complementarios del logro de la meta.

**Objetivos y resultados clave**, lo que la mayoría de la gente llama "OKR", es más que un acrónimo que se usa en la comunidad tecnológica. Los OKR son un marco que ayuda a las empresas a establecer metas ambiciosas (objetivos) y realizar un seguimiento de su desempeño en función de ellas (resultados clave). El exdirector ejecutivo de Intel, Andy Grove, creó la idea de los OKR llevándola a Intel. En su libro, *High Output Management*, Grove escribió que hay dos preguntas esenciales que las empresas deben responder para utilizar un marco como los OKR:

A donde quiero ir - Esto te da el objetivo.  
 ¿Cómo me regularé para ver si estoy llegando allí?  
 - Esto le da los resultados clave.

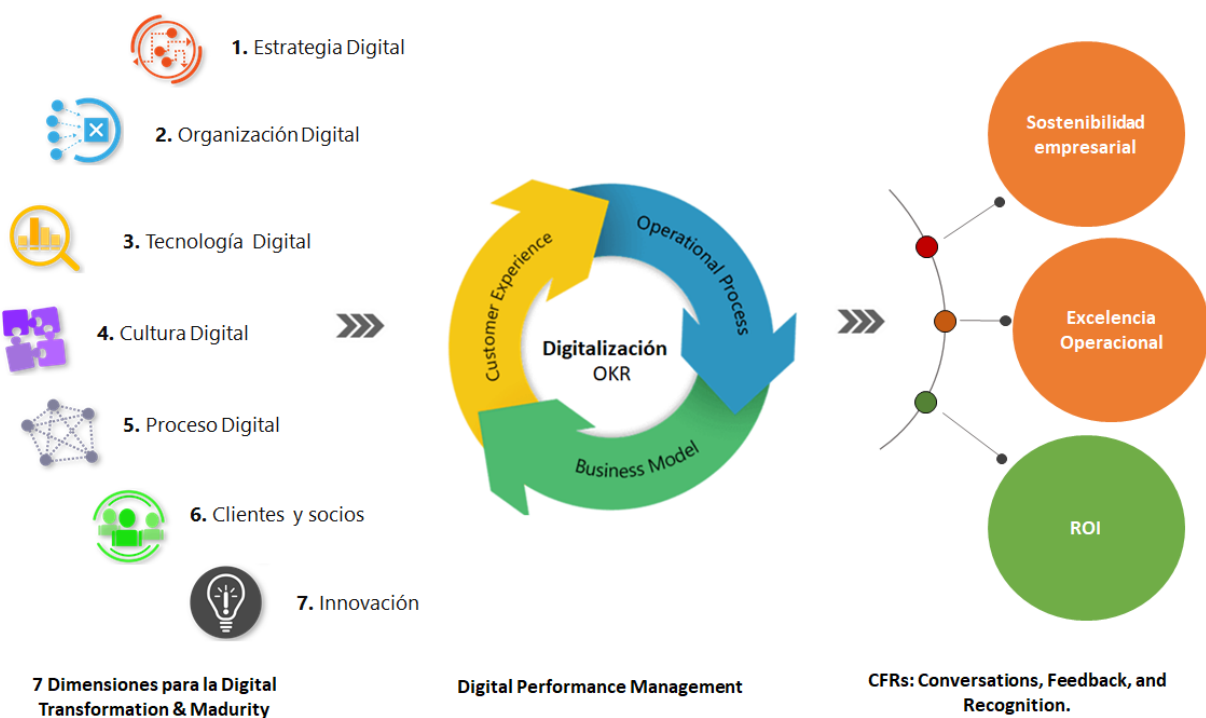


Figura 1 Hoja de Ruta para la Transformación Digital, Amendola.L, 2018

La transformación digital exitosa requiere fuertes habilidades de liderazgo digital no solo a nivel de equipo sino también a nivel de **alta gerencia**. Estas habilidades solo se pueden lograr cuando los líderes digitales cumplen con las expectativas requeridas para ejecutar la visión digital a través de los OKR. Mirando hacia atrás en ciertas empresas globales e internacionales, encontramos que las habilidades de liderazgo digital son casi nulas.

# ¿Como lo podemos lograr?

El objetivo principal de Objetivos y Resultados Clave (OKR) es conectar la empresa, el equipo y los objetivos personales con resultados medibles, haciendo que las personas se muevan juntas en la dirección correcta. **Es lo que yo llamo en mi libro de excelencia operacional la conexión del castillo con el piso de planta.**

Una gran parte de los OKR es asegurarse de que **cada individuo** sepa lo que se espera de ellos en el trabajo. Los OKR se mantienen públicos frente a todos, por lo que los equipos se mueven en una dirección y saben en qué se están enfocando otros.

Los OKR consisten en una lista de objetivos. Debajo de cada objetivo, generalmente se enumeran 3-4 resultados medibles clave. Cada resultado clave tiene un indicador de progreso o una puntuación de 0 a 100% o de 0 a 1,0 que muestra su logro.

## OKR a nivel de empresa

### Ejemplo de OKR n° 1: organización PMM Innovation Group

**Objetivo:** Aumentar significativamente el valor empresarial del negocio con la transformación digital

**Resultado clave:** Aumentar los ingresos anuales en un 40%

**Resultado clave:** Mantener al menos un 80% de tasa de repetición de compras

**Resultado clave:** Mantener una tasa de autoactualización y crecimiento de empleados neto positivo

### Ejemplo de OKR n° 2: Entrega del proyecto

**Objetivo:** Entregar un impacto medible y significativo en todo nuestro trabajo

**Resultado clave:** Liderar al cliente en la definición de factores de éxito medibles para cada proyecto de gestión de activo.

**Resultado clave:** Entregar al menos el 80% de todos los factores de éxito definidos por el cliente para los proyectos completados

**Resultado clave:** Actualizar activamente 100 % de todos los planes de recursos semanalmente

**Resultado clave:** Complete el 100% de las hojas de tiempo antes de la fecha de vencimiento semanal

### **Ejemplo de OKR n° 3: Recursos humanos**

**Objetivo:** Apoyar un entorno en el que cada empleado tenga la oportunidad de realizar su potencial

**Resultado clave:** Establecer objetivos y resultados clave que se ajusten a las metas del departamento para el 100% de empleados activos

**Resultado clave:** Verifique con el 100% de los empleados activos cada mes sobre su desempeño para Objetivos de OKR

**Resultado clave:** Documentar los objetivos profesionales y el plan de desarrollo para el 100% de los empleados activos, incluida una lista priorizada de habilidades, capacidades y experiencias que el empleado aspira a desarrollar

**Resultado clave:** Desarrollar una línea de reclutamiento para los cinco roles más demandados

### **Ejemplo de OKR n° 4: Finanzas**

**Objetivo:** Permitir de manera rentable el crecimiento de los ingresos y la mejora continua en todos los aspectos del negocio

**Resultado clave:** 100% de los proyectos activos en la cartera de pedidos asignados al pronóstico de ingresos y medidos para compararlos

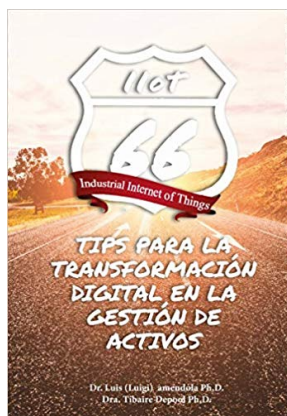
**Resultado clave:** 100% de los acuerdos calificados en CRM asignados al pronóstico de ingresos y medidos para comparar el

**Resultado clave:** mantener el pronóstico de ingresos, costos y flujo de efectivo con una cobertura del 100% de la cartera y la acumulación

**Resultado clave:** mantener la gobernanza y los informes de datos para el 100% de la cartera, la cartera y los gastos planificados

Con la era de la transformación digital, la digitalización, los modelos de negocios digitales emergentes y la automatización son activados por la tecnología moderna evolucionada que incluye Inteligencia Artificial (IA), ciencia y análisis de datos, automatización robótica, Blockchain y la capacidad de la maquinaria para absorber y procesar big data en tiempo real.

## Libro recomendado:



**Título:** Tips para la transformación digital en la Gestión de Activos

**Autores:** Dr. Luis Amendola, Ph.D / Dra. Tibaire Depool, Ph.D.

**Publisher:** II EDICIÓN: PMM Institute for Learning (2018, 2020), ISBN-10: 849485089X, ISBN-13: 978-8494850899, Idioma: Español

## Dr. Luis (Luigi) Amendola, Ph.D



Cuenta con dos doctorados otorgados por USA y EU, CEO & Managing Director PMM Innovation Group, Managing Director Center for Innovation & Operational Excellence (CIEx), USA, Asesor PMM Business School, Europa, Managing Director PMM University, USA. Se desempeñó por 20 años como Research Universidad Politécnica de Valencia, España, Certificado Auditor Leader IRCA, Auditor Leader Sistemas de Gestión de Activos ISO 55001. Con más de 40 años de experiencia en la industria de manufactura, generación, transmisión y distribución de energía, minería, petróleo, gas, petroquímica, planificación energética, energía renovable (Eólica - Fotovoltaica), apoyo en programas de investigación con universidades y centro de transferencia de tecnología, colaborador de revistas técnicas, publicación de libros en Asset & Facility Management, Excelencia Operacional, Reliability Maintenance e Innovación Estratégica. Participación en congresos como conferencista invitado y expositor de trabajos técnicos en eventos locales e internacionales en empresas y universidades. Miembro de equipo de editorial de publicaciones en Europa y asociaciones profesionales, Asesor de empresas en Europa, Iberoamérica, U.S.A, Australia, Asia y África. Ha publicado más de 20 Libros y cuenta a la fecha con más de 310 publicaciones entre revistas profesionales y científicas.