



¡ **Cómo construir y alinear
los objetivos con tu equipo!**



Conoce a nuestro equipo de trabajo

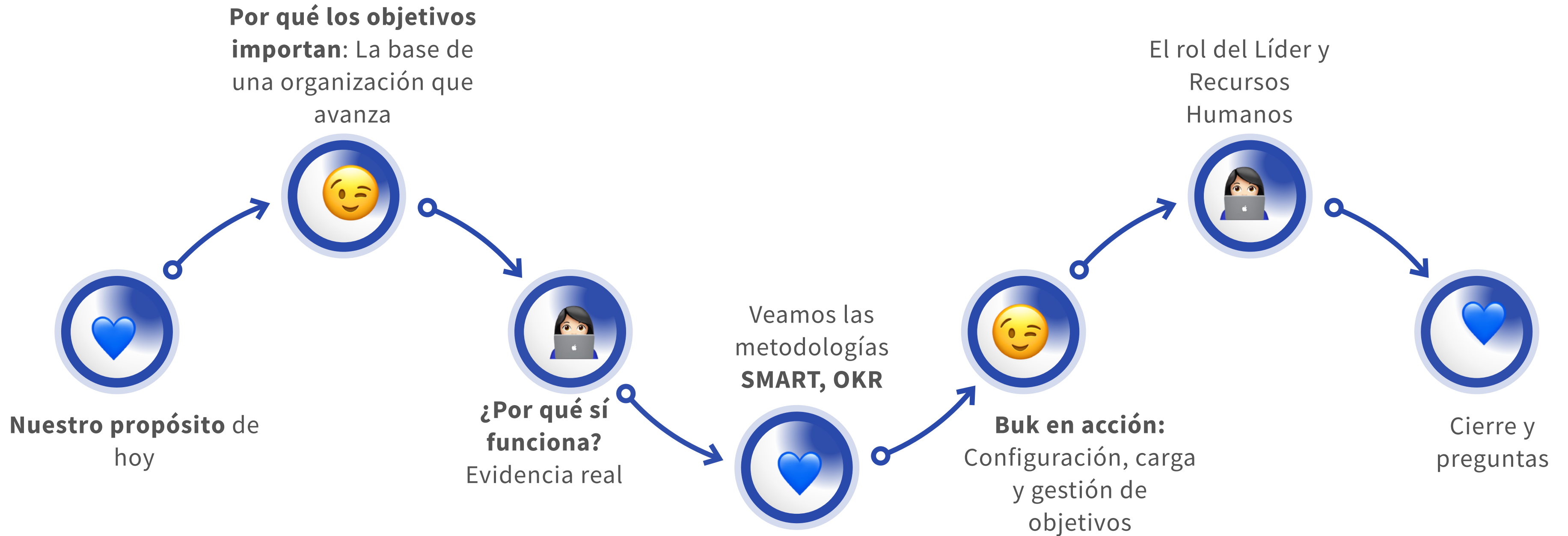


Valeria Poveda
Customer Education Specialist



Emily Julio
Customer Education Specialist

¿Que vamos a ver hoy? 👁️👁️



Primero hablaremos sobre:

Nuestro objetivo de hoy



😲 ¿Porqué estamos aquí hoy?



Comprender por qué **los objetivos son clave para la ejecución estratégica** y aprender a implementarlos de forma práctica y medible a través de Buk.



Pero antes... 🖱️ **Escribe el objetivo de tu rol en una sola palabra.**
(Si no se te ocurre una, no te preocupes, puedes escribir: sin claridad)



Aquí va una historia:



•buk•



Cuando una organización no tiene objetivos claros, hay esfuerzo y movimiento, pero **no avance real.**



Los **objetivos estratégicos funcionan** como la brújula que indica hacia dónde remar juntos.



Buk hace visible esa brújula para todos, conectando la estrategia con el trabajo diario.

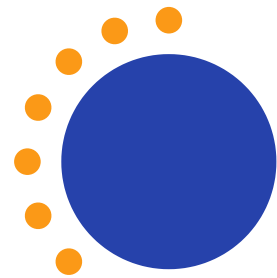
veamos que:

¡Si funciona!

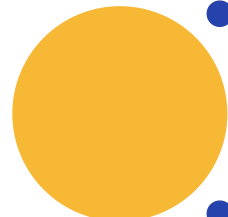
Algunos casos de éxito



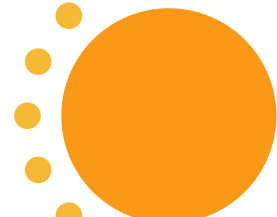
Casos reales



Las organizaciones con **disciplina estratégica** logran mejores resultados operativos



Los equipos que **implementan OKR** aumentan su **productividad hasta en un 30%** y reducen los problemas de alineación en cerca de un 70%



Estudios citados por **HBR** muestran que **los equipos con metas específicas** y medibles mejoran su desempeño entre un **20% y 25%**, comparados con equipos con objetivos difusos.



BONUS 😊



·buk·

(Harvard Business Review – Goal-Setting Theory)

😊❤️ Hablemos de dos metodologías:

OKR

SMART



¿Qué es un OKR?

Un **OKR** es una metodología para impulsar cambios relevantes y transformaciones, no para gestionar tareas.

O **Objective:** define hacia dónde queremos ir (inspirador y claro).

K-R **Key Results:** 3-4 resultados medibles que muestran si avanzamos.

Cuando quieres
cambiar, mejorar o
transformar algo.

Seguimiento y
evaluación de
desempeño

Roles con procesos
definidos




OKR en la práctica (RRHH + Buk)

 **Ventaja clave:** Alinean a toda la organización alrededor de lo esencial y motivan a pensar en grande.

 **Limitación:** los OKR no funcionan sin conversación; deben revisarse y ajustarse, no solo definirse.

Veamos un ejemplo RRHH-CULTURA:

 **O:** Fortalecer una cultura de reconocimiento continuo.

 **KR:** Implementar un programa formal con 80% de participación trimestral.

¿Cómo lo potencia BUK?

- Muestra avance por porcentaje y comentarios
- Da visibilidad organizacional
- Mantiene trazabilidad y alineación continua

¿Qué es un objetivo smart?

Un objetivo **SMART** es claro, medible y con fecha definida, diseñado para lograr resultados concretos sin ambigüedades.

- S** **Específico:** qué se debe lograr
- M** **Medible:** cómo sabremos si avanzamos
- A** **Alcanzable:** realista con los recursos
- R** **Relevante:** aporta al negocio
- T** **Con tiempo:** tiene fecha límite

Metas operativas
y entregables
claros

Roles con procesos
definidos

Seguimiento y
evaluación de
desempeño



SMART en la práctica (RRHH + Buk)



Ventaja clave: convierte expectativas en resultados observables y medibles.



Limitación: no inspira ni impulsa grandes cambios estratégicos.

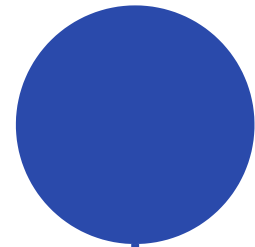
Veamos un ejemplo RRHH-SELECCIÓN:

Reducir el tiempo promedio de contratación de **32 a 25 días** antes del **30 de junio**, asegurando que el 90% de los procesos usen entrevistas estructuradas.

¿Cómo lo potencia BUK?

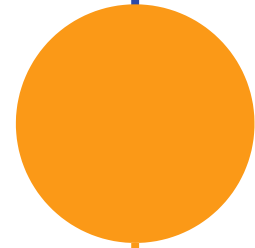
- Registro por ficha del colaborador
- Seguimiento de avances en objetivos
- Comentarios
- Evaluación, feedback y plan de acción claro y trazable

Errores comunes al definir objetivos



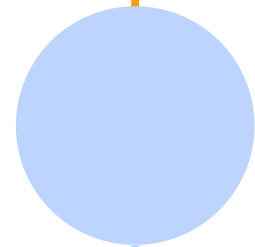
No hacerlo medible: No se puede evaluar si se logró o no.

Ejemplo: Mejorar el desempeño del equipo.



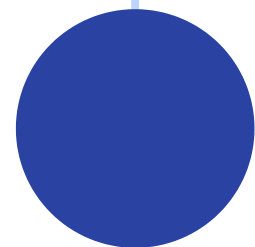
Ser ambiguo: Cada persona lo interpreta de forma diferente.

Ejemplo: Trabajar mejor como equipo.



No definir un plazo: El objetivo no tiene urgencia ni fecha clara.

Ejemplo: “Aumentar la satisfacción del cliente lo mas pronto posible”*



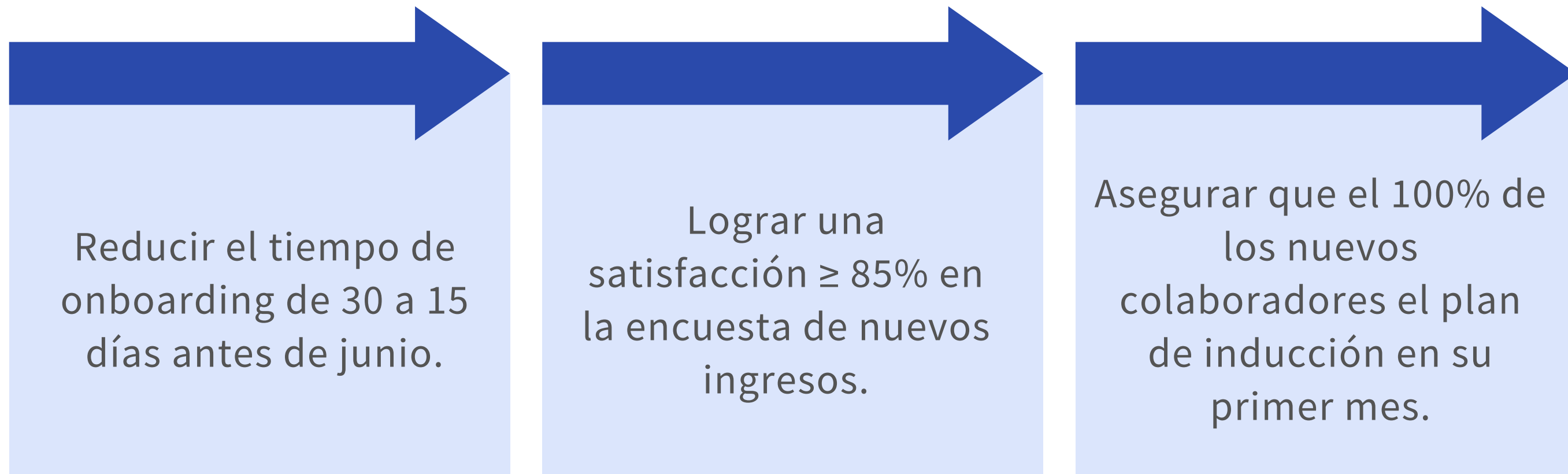
No alinearlos a la estrategia: No aporta directamente a las prioridades del negocio.

Ejemplo: Objetivo OKR + SMART (RRHH)



OKR: Mejorar la experiencia de onboarding de los nuevos colaboradores

Resultados Clave (medibles – SMART)



Ahora si:

¡Vámonos a BUK!

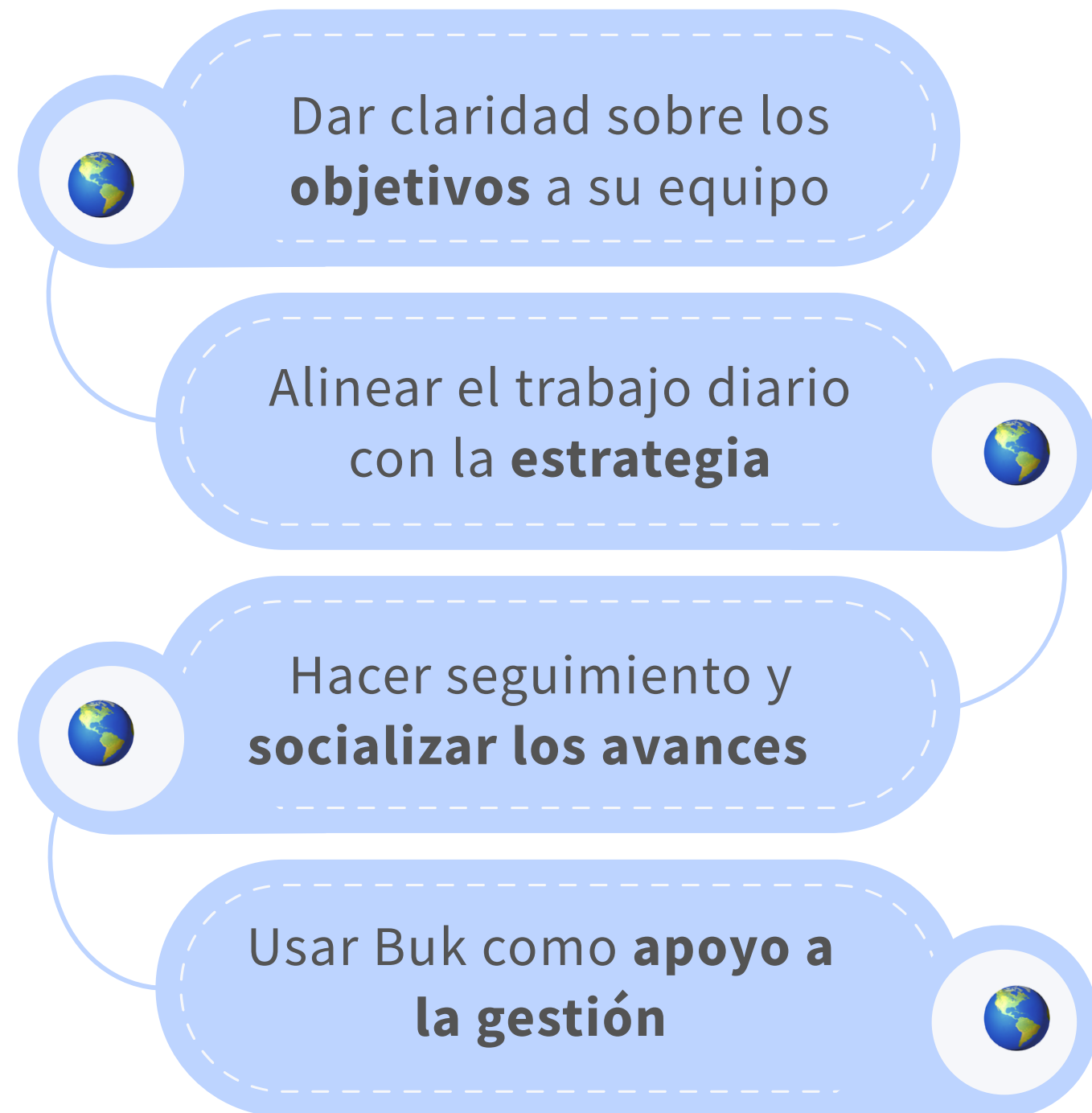
*Configuración, gestión y cargue individual y
masivo*



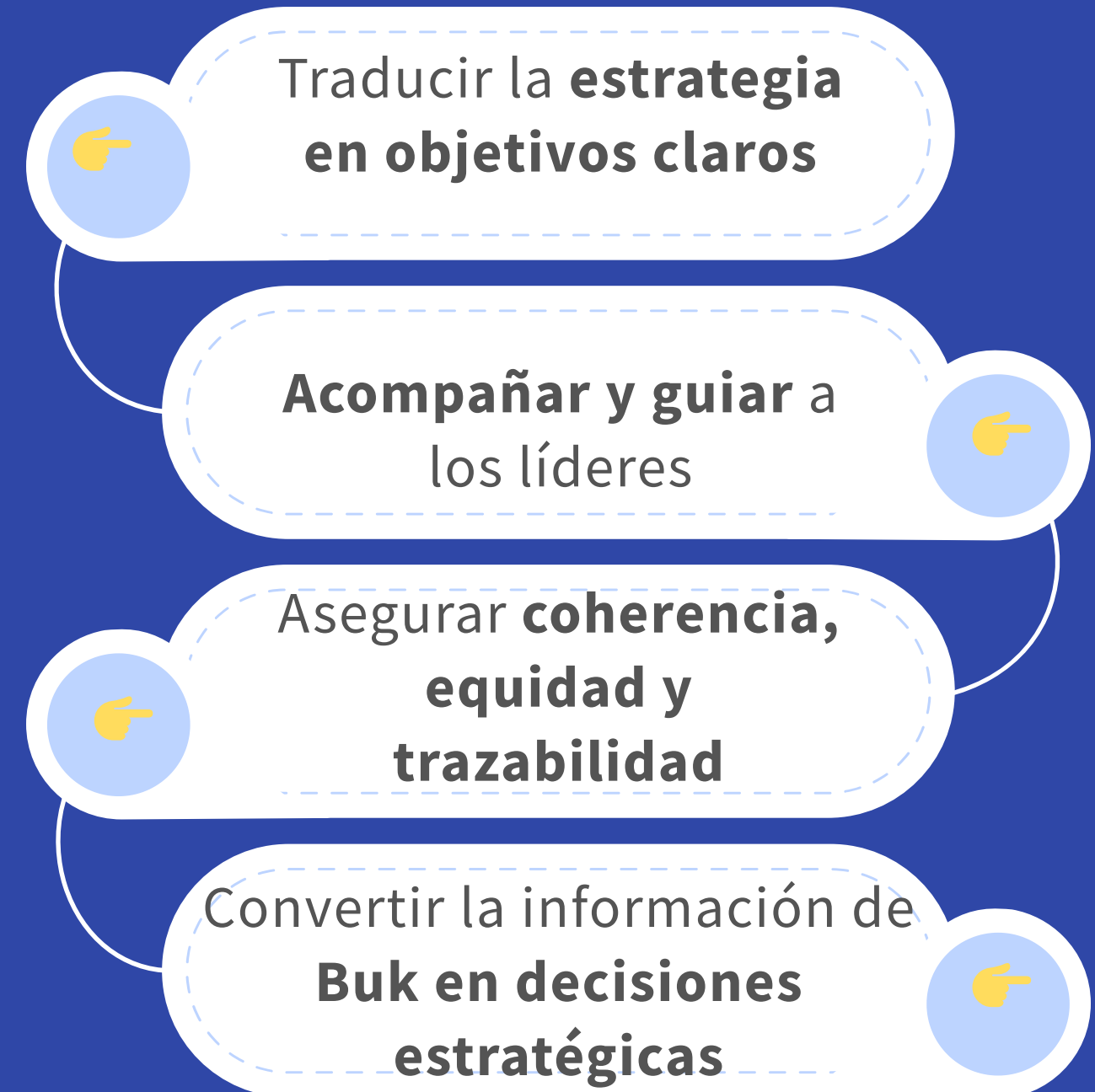
El papel del líder y RRHH en Buk 🥰



Lideres



RRHH



•buk•

Crea un lugar de trabajo **más feliz ;)**



De la claridad a la acción:

Un objetivo bien definido
ordena el trabajo

Un objetivo compartido
mejora el ritmo

Una estrategia visible impulsa
el avance

“Los objetivos claros son el primer paso para crear lugares de trabajo **más felices y excelentes**”

