HERRAMIENTA PRÁCTICA

Guía para definir objetivos de RRHH

Una guía sencilla para pasar de las tareas habituales de RRHH a objetivos claros, medibles y conectados con las prioridades del negocio.

La metodología OKR

OKR significa Objectives and Key Results (Objetivos y Resultados Clave). Ayuda a definir qué queremos lograr y cómo vamos a medir si avanzamos.

O | OBJETIVO

Describe el cambio o resultado que queremos alcanzar. Debe ser claro, relevante e inspirador. Responde: ¿qué queremos lograr?

KR | RESULTADOS CLAVE

Son evidencias medibles que muestran si estamos logrando el objetivo. Deben incluir un indicador y una meta concreta.

Cómo construirlos en 4 pasos

1. **1. PARTÍ DEL NEGOCIO**
   ¿Qué prioridad de la organización necesita acompañar RRHH?

2. **2. DEFINÍ EL OBJETIVO**
   Redactá el cambio que querés generar, no una lista de tareas.

3. **3. ELEGÍ 2 O 3 RESULTADOS CLAVE**
   Definí indicadores, punto de partida y meta.

4. **4. ACORDÁ INICIATIVAS Y SEGUIMIENTO**
   Qué acciones impulsarán los resultados, quiénes participan y cuándo revisarlos.

IMPORTANTE

No confundas objetivo con actividad. “Realizar 4 capacitaciones” es una actividad; “mejorar la capacidad de liderazgo de los mandos medios” expresa un objetivo.

BAJADA A LA PRÁCTICA

Un ejemplo para el área de RRHH

Prioridad del negocio: mejorar la experiencia de las personas y fortalecer la permanencia de perfiles clave.

OBJETIVO (O)

Fortalecer la experiencia de las personas durante su primer año en la organización.

Resultados clave (KR)

KR 1	Lograr que al menos el 90% de los ingresos complete el proceso de onboarding definido.
KR 2	Alcanzar una valoración promedio de 4 sobre 5 en la encuesta de experiencia de ingreso.
KR 3	Reducir en un 15% la rotación voluntaria de personas con menos de 12 meses de antigüedad.

Iniciativas posibles

- Rediseñar el recorrido de onboarding y definir responsables.
- Implementar una encuesta breve a los 30 y 90 días.
- Revisar motivos de salida y conversar con líderes de los equipos con mayor rotación.

IA COMO APOYO

Prompt para construir objetivos OKR

Actuá como especialista en gestión de Recursos Humanos y metodología OKR. Necesito definir objetivos para el área de RRHH de una organización. Contexto del negocio: [describir brevemente]. Prioridades actuales: [indicar]. Principales desafíos de RRHH: [detallar]. Proponé entre 2 y 3 objetivos relevantes y, para cada uno, 2 o 3 resultados clave medibles. Diferenciá resultados de actividades. Para cada KR sugerí indicador, fórmula de medición, línea de base necesaria y meta posible. No inventes datos: señalá qué información falta. Presentá la propuesta en una tabla y explicá brevemente cómo se conecta con el negocio.

CONSEJO PRÁCTICO

Usá la IA para ordenar ideas y desafiar la formulación. Validá los objetivos con la dirección y con datos reales antes de definir las metas.