Objetivos Relativos: Concepto general

Una tecnología social de código abierto por Red42

10 principios de Objetivos Relativos

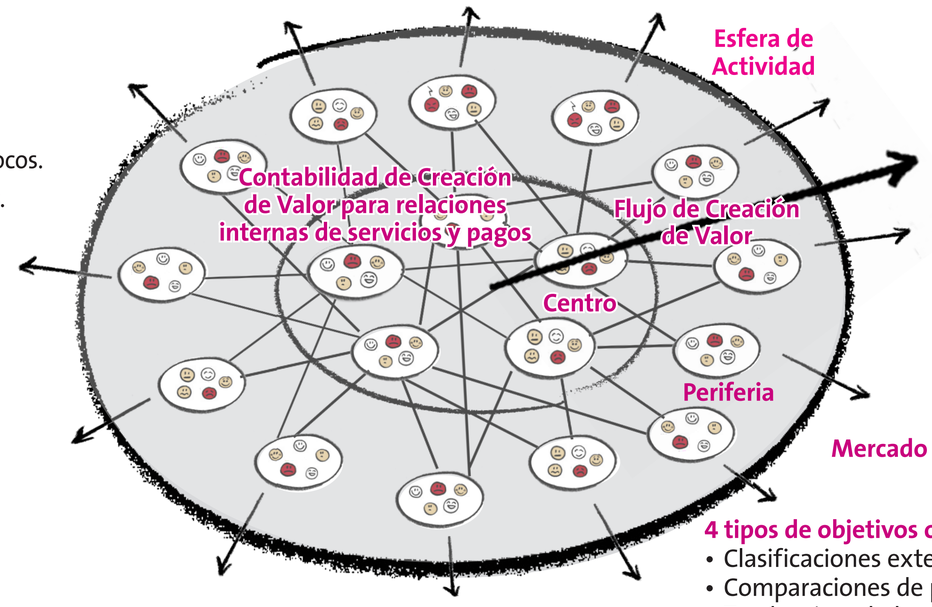
01. Mide el desempeño real a nivel organizacional y a nivel de equipo únicamente, en lugar de establecer objetivos fijos para individuos, departamentos, productos, capas, silos.
02. Comparaciones real-real para autogestión dentro de todos los equipos, en lugar de análisis de variación plan-real para dirección y control externo por parte de jefes.
03. Preparación constante que involucra a todos, en lugar de planificación basada en calendario, hecha por pocos.
04. Competencia de tipo deportiva y lúdica entre equipos internos, en lugar de rivalidad entre individuos.
05. Discurso sobre identidad y construcción de acuerdos, en lugar de establecer estrategias y toma de decisiones por parte de gerentes.
06. Control a través de la densidad social, principios y estándares de alto rendimiento, en lugar de reglas, valores y microgestión intrusiva.
07. Libros abiertos, cierre rápido, 'todos ven los mismos números en todo momento', en lugar de falta de transparencia, manipulación de cifras y 'datos solo para quienes necesitan saber'.
08. Estados de PyG de equipos y algunos indicadores de tendencia relativa, en lugar de numerosos puntos de datos previamente fijos.
09. Coordinación de recursos al estilo de mercado y de afuera hacia adentro, en lugar de asignaciones planificadas desde la alta dirección.
10. Salarios base justos y relativos, más reparto de beneficios, en lugar de salarios mínimos, más bonos.

Las 12 leyes del BetaCodex

The BetaCodex® | versión 2018 | www.betacodex.org

Ley		¡Haz esto! (Beta)	¡No esto! (Alfa)
01.	Autonomía del equipo	conexión con el propósito,	no con la dependencia
02.	Federalización	integración en células,	no división en silos
03.	Liderazgos	autoorganización,	no gestión
04.	Éxito rotundo	aptitud integral,	no mono-maximización
05.	Transparencia	fluye la inteligencia,	no obstrucción del poder
06.	Orientación al mercado	objetivos relativos,	no prescripción fija, de arriba abajo
07.	Ingreso condicional	participación,	no incentivos
08.	Claridad mental, presencia	preparación,	no economía planificada
09.	Ritmo	cadencia y fluidez,	no orientación al año fiscal
10.	Decisión basada en la maestría	consecuencia,	no burocracia
11.	Disciplina de recursos	conveniencia,	no orientación al estatus
12.	Coordinación de flujos	dinámicas de creación de valor,	no asignaciones estáticas

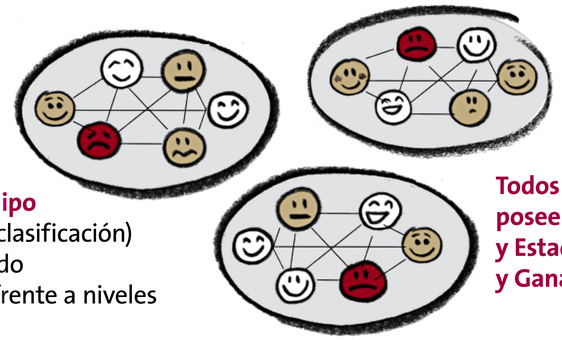
Objetivos Relativos a nivel organizativo



4 tipos de objetivos organizacionales relativos

- Clasificaciones externas (tablas de posiciones)
- Comparaciones de período a período
- Tendencias a lo largo de múltiples períodos frente a puntos de referencia
- Comparaciones de momento con puntos de referencia internos y externos

Objetivos Relativos a nivel de célula/equipo



5 tipos de objetivos relativos de equipo

- Clasificaciones internas (tablas de clasificación)
- Comparaciones de período a período
- Tendencias de múltiples períodos frente a niveles de tolerancia
- Tendencias de múltiples períodos frente a puntos de referencia
- Comparaciones de momento con puntos de referencia internos/externos

Todos los equipos poseen Objetivos Relativos y Estados de Pérdidas y Ganancias (PyG)