



Mide lo que importa

Cómo Google, Bono y la Fundación Gates cambian el mundo con OKR.

Autor: John Doerr



El libro incluye recursos muy útiles: conversaciones sobre rendimiento, bibliografía para ampliar la información, el ciclo de los OKR, etc.

¿Qué aporta?

Ofrece una visión profunda sobre cómo los OKR pueden transformar una organización, proporcionando un marco claro para establecer y alcanzar objetivos.

El liderazgo y adaptar estrategias pueden llevar a una empresa al éxito, incluso en escenarios altamente competitivos.

Ideas clave

Los OKR son fundamentales en la planificación y ejecución de estrategias en las empresas. Pero requieren de un liderazgo fuerte y una organización bien estructurada.

La reevaluación y adaptación de métricas de éxito pueden ser cruciales para el éxito y establecer y lograr objetivos audaces puede impulsar significativamente una empresa.

Temas

OKR

Comprar libro

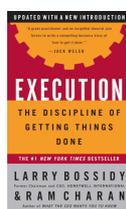
En inglés: [Amazon](#)

En español: [Amazon](#)

Formación

OKRs

Libros relacionados



Los cuatro superpoderes de los OKR

Son un protocolo para establecer objetivos dentro de empresas, equipos e individuos.

Centrarse y comprometerse con las prioridades

El éxito de los OKR depende de un enfoque claro, un compromiso sólido de los líderes y una ejecución disciplinada. Se recomienda:

- **Seguir un ritmo adecuado con OKR** trimestrales para metas a corto plazo y OKR anuales para objetivos a largo plazo.
- **Sincronizar el proceso con líderes ejecutivos** antes de involucrar a los colaboradores individuales.
- **Limitar los OKR de tres a cinco objetivos principales** por ciclo para evitar la dispersión de esfuerzos, y buscar objetivos que estén alineados con la estrategia de la organización.

Coordinarse y conectar para trabajar en equipo

Para promover la colaboración efectiva, es crucial alinear los objetivos de los empleados con la visión de liderazgo y las prioridades de la empresa. Se recomienda:

- **Fomentar el intercambio de resultados clave** entre colaboradores, impulsando la innovación.
- **Tener una proporción equilibrada de OKR** generados desde abajo hacia arriba, y eliminar las barreras entre equipos mediante OKR compartidos horizontalmente.
- **Tener una comunicación clara** de dependencias interdisciplinarias.
- **Tener transparencia** al revisar o abandonar OKR para una coordinación efectiva.

Realizar el seguimiento de las responsabilidades

Implica revisión constante, comunicación efectiva y adaptación continua. Se recomienda:

- **Motivar a los colaboradores** mediante la medición concreta del progreso.
- **Mantener la relevancia de los OKR** mediante revisiones periódicas y reuniones frecuentes entre colaboradores y superiores. Los objetivos pueden ajustarse según cambien las circunstancias, y al final de cada ciclo, se deben evaluar los resultados y planificar mejoras futuras.

Exigirse lo imposible

Implica equilibrar desafío y realismo en los objetivos y buscar oportunidades para lograr avances significativos. Se recomienda:

- **Distinguir entre objetivos alcanzables** (OKR asignados) y **metas ambiciosas** (BHAG o OKR exigentes) al comienzo de cada ciclo.
- Crear un **entorno donde el fracaso no sea motivo de juicio**.
- **Adaptar la ambición de los OKR** a la cultura de la organización y ajustarla según las necesidades operativas del ciclo.

Los cuatro superpoderes de los OKR



Aplicaciones e implicaciones de los OKR

Los CFR

El enfoque CFR o gestión continuada de rendimiento es una alternativa a los fracasos de las evaluaciones de rendimiento anuales. Es tan importante como los OKR para promover la transparencia, la responsabilidad y el trabajo en equipo en la organización.

Un ejemplo de su uso es el sistema "Check-in" de Adobe, que consiguió disminuir la rotación de personal y logró un cambio cultural positivo hacia el crecimiento y el aprendizaje continuo.

Se compone de:

- **Conversaciones (C).** Las conversaciones cara a cara entre jefes y colaboradores son fundamentales para el desarrollo y la mejora del rendimiento. Deben centrarse en preguntas como qué está haciendo el colaborador, cómo lleva a cabo sus OKR y si hay obstáculos en su trabajo. Deben ser oportunidades para el aprendizaje mutuo y la orientación.
- **Feedback (F).** El feedback debe ser constante y multidireccional entre jefes, empleados y compañeros de trabajo ya que puede ayudar a los empleados a comprender su nivel de rendimiento y a mejorar.
- **Reconocimiento (R).** El reconocimiento continuo basado en el rendimiento puede ser una herramienta poderosa para involucrar a los empleados. Es importante vincular el reconocimiento con los objetivos y estrategias de la empresa, por ejemplo, a través de plataformas OKR.

La importancia de la cultura de la empresa

Los OKR y CFR se pueden utilizar como herramientas para cambiar la cultura de la empresa y alinearla con los valores y objetivos.

Estas son algunas formas de lograr ese cambio:

- **Coordinar los OKR** ejecutivos con la misión, la visión y la estrella guía de la organización.
- **Promover un alto rendimiento** mediante la colaboración y la responsabilidad.
- Para desarrollar una cultura de motivación elevada, **equilibrar los OKR «catalizadores»**, acciones que apoyan el trabajo, con unos CFR «alentadores», actos de apoyo interpersonal o gestos de amabilidad.
- **Utilizar los OKR para promover la transparencia, la claridad, el propósito común y la visión del conjunto.** Los CFR se pueden utilizar para generar optimismo, entusiasmo, exigencia y mejora diaria.
- **Permanecer atento a la necesidad de abordar las barreras culturales**, especialmente respecto a asuntos de responsabilidad y confianza, antes de implementar los OKR.

