



## 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

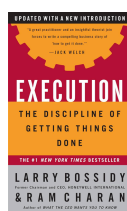
En inglés: [Amazon](#)

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.

