

Certificación de Capitán **OKR**

Guía de trabajo



Alineamos esfuerzos para lograr objetivos con impacto

”

BIENVENIDA

Cada cambio significativo comienza con una intención clara.

Si estás aquí, es porque decidiste liderar con foco, empujar con sentido y contribuir al desarrollo de equipos más alineados y organizaciones más conscientes. Este es tu punto de partida

Transforma tu Empresa con OKR

Contenido

Introducción a la Guía de Estudio	5
Sección I – Bienvenida e Introducción.....	6
Capítulo 1: Bienvenida al curso de certificación Capitán OKR.....	6
Capítulo 2: Estructura del curso y herramientas	8
Capítulo 3: Presentación del caso práctico: Veridium Energía.....	9
Sección II – Domina los Fundamentos de OKR para Liderar con Claridad y	
Propósito	11
Capítulo 4: Qué es OKR	11
Capítulo 5: Estructura de OKR.....	13
Sección III – Visión Compartida: El OMI.....	16
Capítulo 6: El Objetivo de Mayor Impacto – OMI	16
Capítulo 7: Visualizar el éxito	18
Capítulo 8: Establecer el OMI con el equipo.....	20
Capítulo 9: Crear el OMI en EGG OKR.....	23
Sección IV – Construye un Plan Claro y Accionable a partir de la Visión	
Compartida.....	24
Capítulo 10: Métricas de causa y efecto	24
Capítulo 11: Definir los objetivos específicos	25
Capítulo 12: Agregar los objetivos en EGG OKR	27
Capítulo 13: Especificar los resultados clave	28
Capítulo 14: Agregar los resultados clave en EGG OKR.....	29
Capítulo 15: Alinear a toda la organización.....	30
Capítulo 16: Validar el plan.....	31
Sección V – Asegura que el Plan se Ejecute en Equipo, con Ritmo y Compromiso	33
Capítulo 17: El proceso de ejecución.....	33

Capítulo 18: La reunión de seguimiento semanal.....	34
Capítulo 19: EGG OKR como tablero de control.....	36
Capítulo 20: Fases de ejecución y ajustes al plan.....	37
Capítulo 21: Avances y resultados del trimestre	38
Sección VI – Lleva OKR al Mundo Real.....	40
Capítulo 22: Lleva OKR a tu empresa y a tus clientes	40
Capítulo 23: Uniendo esfuerzos para un impacto positivo	41
Capítulo 24: Trabajando con objetivos compartidos en EGG OKR.....	43
Capítulo 25: Agradecimientos y despedida	44

Introducción a la Guía de Estudio

Bienvenido a la Guía de Estudio del curso de certificación **Capitán OKR**. Esta guía te acompañará a lo largo de todo el proceso de aprendizaje, ayudándote a profundizar en los contenidos, reflexionar sobre tu práctica y aplicar cada herramienta de manera concreta, tanto en tu equipo como en organizaciones reales.

El curso ha sido diseñado para que puedas avanzar a tu ritmo, pero no estás solo: formas parte de una comunidad de líderes y facilitadores comprometidos con construir empresas exitosas para mejorar el mundo.

Cada sección de esta guía está alineada con los capítulos del curso, e incluye:

- **Resumen de contenidos:** ideas clave del capítulo para reforzar tu comprensión.
- **Ejercicios prácticos:** actividades diseñadas para que apliques lo aprendido en tu realidad profesional o en el caso Veridium Energía.
- **Reflexiones guiadas:** preguntas que te invitan a mirar más allá del contenido y conectar con tu rol como líder.
- **Aplicación práctica:** ejemplos reales y simulaciones para entrenarte en situaciones que enfrentarás como Capitán OKR.

Además, la guía se complementa con recursos descargables, el uso de la plataforma **EGG OKR**, y sesiones online en las que podrás resolver dudas, compartir avances y fortalecer tu práctica junto a otros capitanes.

Nuestro objetivo no es solo que aprendas OKR, sino que los vivas. Que experimentes cómo una buena conversación, un objetivo claro o una métrica bien elegida pueden alinear equipos, encender motivaciones y transformar realidades.

Si llegaste hasta aquí es porque crees que el trabajo puede ser mejor, más consciente, más conectado. Esta guía es tu mapa.

Ahora, ¡comienza el viaje!

Sección I – Bienvenida e Introducción

Capítulo 1: Bienvenida al curso de certificación Capitán OKR

Objetivo del capítulo:

Dar la bienvenida al estudiante, presentar la visión general del curso y reforzar la importancia del rol del Capitán OKR como agente de foco, coordinación y resultados en su organización o entorno.

Contenido clave:

- Este curso está diseñado para formar líderes capaces de implementar OKR con sentido, claridad y efectividad.
- Ser Capitán OKR no es solo aplicar una herramienta, sino impulsar una forma distinta de trabajar: colaborativa, orientada al propósito y alineada con el impacto.
- A lo largo del curso, se entrega una metodología concreta, ejemplos reales, una plataforma de trabajo (EGG OKR), y el respaldo de una comunidad comprometida.

Actividad práctica:

1. ¿Por qué decidiste tomar este curso?

2. ¿En qué organización, equipo o proyecto te gustaría aplicar OKR?

3. ¿Qué esperas lograr como Capitán OKR?

Reflexión guiada:

¿De qué manera tu liderazgo actual está contribuyendo al foco y la coordinación del equipo? ¿Qué cambiaría si todos trabajaran en función de un mismo objetivo compartido?

Aplicación inicial:

Piensa en un equipo real donde podrías aplicar OKR. Puede ser tu empresa actual, un cliente, un área de tu organización o incluso una iniciativa social o comunitaria.



Capítulo 2: Estructura del curso y herramientas

Objetivo del capítulo:

Comprender cómo está organizado el curso, qué materiales están disponibles, y cómo aprovechar cada recurso durante tu proceso de formación.

Contenido clave:

- El curso está compuesto por 25 capítulos distribuidos en 6 secciones.
- Cada capítulo contiene un video, actividades prácticas, y espacio para aplicar lo aprendido en tu propia organización o en el caso Veridium Energía.
- Contarás con esta guía de estudio, la plataforma EGG OKR, sesiones online grupales, comunidad de apoyo, y acceso al directorio de Capitanes OKR certificados.

Herramientas disponibles:

Marca las que planeas usar activamente:

- ☐ Plataforma EGG OKR (versión gratuita incluida)
- ☐ Guía de estudio en PDF o digital
- ☐ Plantillas descargables (reuniones, planificación, métricas)
- ☐ Comunidad Futuregg y grupo de WhatsApp
- ☐ Sesiones online mensuales (4 tipos diferentes)
- ☐ Examen de certificación y diploma oficial

Actividad práctica:

Agéndate dos momentos semanales para avanzar con el curso. Anota aquí tus días y horarios preferidos.

Ejemplo: "Martes 19:00 – Viernes 10:00".





Reflexión guiada:

¿Dónde vas a estudiar y trabajar con esta guía? ¿Cómo puedes asegurarte de avanzar sin interrumpir tu ritmo actual de trabajo?



Capítulo 3: Presentación del caso práctico: Veridium Energía

Objetivo del capítulo:

Presentar el caso de ejemplo que se utilizará a lo largo del curso para aplicar los contenidos y familiarizarse con el uso de la plataforma EGG OKR.

Contenido clave:

- Veridium Energía es una empresa de tecnología para la transición energética en Latinoamérica.
- Busca escalar soluciones inteligentes y sostenibles en mercados emergentes.
- Este caso permite aplicar los conceptos del curso en un entorno que combina propósito, estrategia y desafíos reales de ejecución.

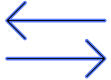
Actividad práctica:

1. Lee la descripción completa del caso Veridium Energía (disponible en la plataforma).
2. Imagina que eres parte del equipo directivo de Veridium. ¿Qué desafíos estratégicos ves para los próximos 12 meses?

3. ¿Qué tipo de objetivos crees que serían prioritarios para una empresa como esta?

Reflexión guiada:

¿Qué similitudes encuentras entre Veridium y tu organización o contexto profesional? ¿Qué aprendizajes de este caso podrías aplicar directamente en tu entorno?

VERIDIUM		TU ORGANIZACION
		



Aplicación en EGG OKR:

Accede a tu cuenta y crea un nuevo espacio de trabajo llamado “Veridium Energía – Curso”. Ahí podrás replicar las actividades del curso tal como si fueras parte de su equipo.

Sección II – Domina los Fundamentos de OKR para Liderar con Claridad y Propósito

Capítulo 4: Qué es OKR

Objetivo del capítulo:

Entender qué es OKR, en qué se diferencia de otras metodologías de gestión, y por qué se ha convertido en una herramienta clave para lograr foco, coordinación y resultados en organizaciones de todo tipo.

Contenido clave:

- OKR significa *Objectives and Key Results* (Objetivos y Resultados Clave).
- Se compone de un objetivo cualitativo y una serie de resultados clave cuantificables.
- Es un sistema de gestión que promueve la claridad, la colaboración y el avance medible.
- A diferencia de los KPIs, que son métricas de desempeño continuo, los OKR se enfocan en cambios y avances concretos durante un periodo específico.
- OKR no es solo una herramienta de planificación, es un marco para trabajar de forma alineada y enfocada.

Actividad práctica:

1. En tus propias palabras, escribe qué entiendes por OKR.

2. Piensa en una meta que tu equipo o empresa haya perseguido el último trimestre. ¿Era un OKR? ¿Tenía resultados claros de avance?

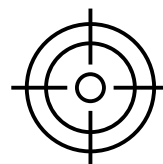
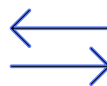
3. Anota un ejemplo de un objetivo cualitativo que te motive, y luego redacta un resultado clave posible para ese objetivo.





Reflexión guiada:

¿Tu equipo trabaja con metas claras o se mueve más por tareas? ¿Qué efectos podría tener el uso de OKR en su forma de avanzar?

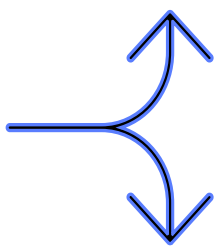


Aplicación en Veridium Energía:

Propón un objetivo inicial para Veridium Energía, alineado a su propósito. Luego intenta formular dos resultados clave asociados a ese objetivo.









Capítulo 5: Estructura de OKR

Objetivo del capítulo:

Comprender en profundidad cómo se construyen los OKR: qué elementos los componen, qué rol juega cada uno y cómo se conectan entre sí.

Contenido clave:

- Todo OKR se compone de tres niveles:
 1. Objetivo motivador
 2. Resultados clave que permiten evaluar si se avanza
 3. Iniciativas o tareas que se derivan de esos resultados

- A cada resultado clave se le debe asociar una métrica, que puede ser de **efecto** o de **causa**.
- El objetivo responde a la pregunta “¿Qué queremos lograr?”
- Los resultados clave responden a “¿Cómo sabremos si lo estamos logrando?”

Actividad práctica:

1. Elige un objetivo profesional o de tu equipo actual y analiza:

- ☐ ¿Tiene resultados clave asociados?
- ☐ ¿Tiene una métrica que permita medir avance?

2. Intenta reformular ese objetivo en formato OKR.







Reflexión guiada:

¿Estás acostumbrado a trabajar con claridad en los resultados esperados? ¿O es más común definir tareas sin vincularlas al impacto que se busca?

Aplicación en Veridium Energía:

Define un OKR completo para Veridium en su intento por entrar a un nuevo mercado.

- Objetivo



- Resultado clave 1 (con métrica):



- Resultado clave 2 (con métrica):



Sección III – Visión Compartida: El OMI

Capítulo 6: El Objetivo de Mayor Impacto – OMI

Objetivo del capítulo:

Entender qué es el OMI, por qué representa la guía estratégica y emocional más importante para una organización, y cómo se convierte en el punto de partida para la construcción del plan OKR.

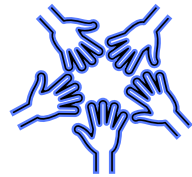
Contenido clave:

- El OMI es el objetivo estratégico más importante que una organización quiere alcanzar.
- Su propósito no es solo organizacional, sino también emocional y motivacional.
- Un buen OMI actúa como brújula compartida y criterio de priorización para todas las áreas del equipo.
- El OMI debe ser claro, inspirador y alineado con el propósito y contexto actual.
- Aunque puede tener una métrica de efecto, lo más importante es que oriente la energía colectiva.

Actividad práctica:

1. En una frase: ¿Cuál crees que es hoy el objetivo de mayor impacto de tu organización o equipo?

2. ¿Qué cambiaría si todo el equipo tuviera claro ese objetivo y trabajara alineado en torno a él?



3. Identifica al menos tres decisiones recientes que podrían haber sido guiadas mejor con un OMI claro.



Reflexión guiada:

- ¿Tu organización tiene una visión compartida o múltiples objetivos desalineados?
¿Se está construyendo algo en conjunto o cada equipo opera con foco distinto?

Aplicación en Veridium Energía:

Imagina que eres parte del comité estratégico de Veridium. Define una primera versión del OMI que podría guiar sus esfuerzos durante los próximos 12 meses. Ejemplo: "Impulsar la transición energética en Latinoamérica ingresando a 3 nuevos mercados con soluciones escalables y sostenibles."



Capítulo 7: Visualizar el éxito

Objetivo del capítulo:

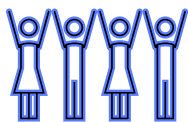
Aprender a usar la visualización del éxito como una herramienta concreta para conectar al equipo con una meta ambiciosa, compartida y emocionalmente significativa.

Contenido clave:

- Visualizar el éxito no es un acto simbólico, es una herramienta estratégica para alinear percepciones, emociones y energía.
- Antes de definir el OMI, es útil visualizar cómo se vería el éxito si el equipo logra avanzar en la dirección deseada.
- Esta práctica ayuda a identificar señales, indicadores, barreras, oportunidades y emociones asociadas al logro.
- Al visualizar juntos, se construye un lenguaje común sobre lo que importa y lo que no.

Actividad práctica:

1. Escribe una escena breve, en primera persona, de cómo se vería el éxito de tu equipo al final del próximo trimestre. Incluye lo que están logrando, cómo se sienten y qué celebran.



2. ¿Qué señales concretas indicarían que están teniendo éxito? ¿Qué conversaciones ocurren? ¿Qué decisiones se tomaron?



Reflexión guiada:

¿Tu equipo tiene conversaciones frecuentes sobre el éxito esperado? ¿O se concentra solo en apagar incendios y reaccionar a urgencias?

Aplicación en Veridium Energía:

Escribe cómo se vería el éxito para Veridium si logra posicionarse como referente en transición energética en al menos tres nuevos mercados. Considera el impacto externo, el aprendizaje interno y las reacciones del ecosistema.



Capítulo 8: Establecer el OMI con el equipo

Objetivo del capítulo:

Conocer buenas prácticas para facilitar una conversación estratégica con el equipo que permita co-crear el OMI de forma participativa y alineada al propósito común.

Contenido clave:

- El OMI no se impone: se construye colaborativamente para que represente un compromiso real.
- El proceso de co-creación es tan importante como el contenido final del OMI.
- Una buena sesión de definición de OMI integra visión estratégica, conocimiento operativo y propósito compartido.
- Escuchar activamente, facilitar la conversación con intención y permitir el disenso son claves del proceso.

Actividad práctica:

Diseña una sesión para co-crear el OMI con tu equipo. Responde:

1. ¿A quiénes vas a invitar y por qué?
2. ¿Qué tipo de preguntas vas a hacer para abrir la conversación?
3. ¿Cómo vas a recoger y sintetizar las ideas?
4. ¿Cómo sabrás que el equipo siente que ese OMI “les pertenece”?

Participantes

Preguntas

Método para levantar y sintetizar ideas

Señales para identificar que el OMI les “pertenece”

Reflexión guiada:



¿Estás dispuesto a dejar que el OMI surja desde el equipo, incluso si no es exactamente lo que tú pensabas? ¿Confías en el valor de facilitar en lugar de controlar?

Aplicación en Veridium Energía:

Esboza una posible agenda para una sesión de co-creación del OMI con el equipo directivo de Veridium.

Incluye: apertura, visualización, tormenta de ideas, priorización y redacción. ¿Qué principios guiarían la conversación?

This image shows a full page of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, leaving small margins at the top and bottom. There are no vertical margin lines, text, or other markings on the page.

Capítulo 9: Crear el OMI en EGG OKR

Objetivo del capítulo:

Aprender a registrar el OMI en la plataforma EGG OKR y entender cómo se transforma en el eje visible y operativo del plan estratégico.

Contenido clave:

- El OMI se registra como el primer objetivo del plan en EGG OKR.
- Debe escribirse de forma clara, sin tecnicismos, y puede incluir una métrica de efecto si es pertinente.
- En la plataforma, el OMI se ubica en la parte superior y todos los objetivos específicos deben alinearse a él.
- Un OMI bien formulado en EGG OKR permite al equipo mantener el foco durante toda la ejecución.

Actividad práctica:



1. Ingresa a EGG OKR y crea un nuevo plan para tu equipo o proyecto.
2. Redacta el OMI en el espacio correspondiente, cuidando su claridad y alineación con el propósito.
3. Comparte el plan con al menos una persona de tu equipo o red y pide retroalimentación.

Reflexión guiada:

¿Tu OMI refleja la ambición de tu equipo? ¿Es comprensible por cualquier persona de la organización? ¿Tiene el poder de movilizar?

Aplicación en Veridium Energía:

Ingresa a EGG OKR y crea el OMI para Veridium usando esta base como ejemplo: “Acelerar la transición energética en Latinoamérica a través de soluciones inteligentes y colaborativas, alcanzando 3 nuevos mercados estratégicos en 12 meses.”

Puedes ajustarlo según la visión trabajada en los ejercicios anteriores.

Sección IV – Construye un Plan Claro y Accionable a partir de la Visión Compartida

Capítulo 10: Métricas de causa y efecto

Objetivo del capítulo:

Entender la diferencia entre métricas de causa y métricas de efecto, y cómo usarlas para construir objetivos específicos y resultados clave que realmente impulsen el cumplimiento del OMI.

Contenido clave:

- Las métricas de efecto muestran el impacto o resultado final (por ejemplo: ventas logradas, nuevos mercados, aumento de satisfacción).
- Las métricas de causa indican lo que impulsa ese impacto (por ejemplo: número de reuniones, entregas realizadas, tasa de conversión).
- Trabajar con ambas permite diseñar planes más accionables y con mayor capacidad de ajuste.
- Cada objetivo específico debe tener una métrica de efecto; cada resultado clave debe tener una métrica de causa.

Actividad práctica:

1. Escribe una meta que te gustaría alcanzar y luego identifica:



Una métrica de efecto que indique si lo lograste

Una métrica de causa que puedas monitorear semanalmente.

2. Evalúa si tus proyectos actuales se miden por impacto real o solo por actividad.

Reflexión guiada:

¿Tu equipo evalúa el éxito por resultados o por esfuerzo? ¿Qué decisiones han sido tomadas por intuición más que por datos?

Aplicación en Veridium Energía:

El OMI de Veridium propone ingresar a 3 nuevos mercados. Define:

- Métricas de efecto (ej: nuevos contratos cerrados en países objetivo)

- Métricas de causa (cantidad de propuestas enviadas, reuniones con stakeholders, pilotos ejecutados)

Capítulo 11: Definir los objetivos específicos

Objetivo del capítulo:

Aprender a construir objetivos específicos alineados al OMI, con claridad, foco y sentido estratégico.

Contenido clave:

- Un objetivo específico representa un paso clave en la dirección del OMI.
- Debe ser motivador, claro, breve y ambicioso pero alcanzable.

- Puede corresponder a un área, iniciativa, desafío técnico o comercial.
- Cada objetivo debe tener una métrica de efecto que permita saber si se cumplió.

Actividad práctica:

1. Revisa el OMI de tu equipo. ¿Qué 3 a 5 objetivos específicos podrían hacerlo realidad?

2. Por cada uno, redacta la métrica de efecto correspondiente.

Reflexión guiada:



¿Tus objetivos actuales expresan un cambio deseado o solo describen una actividad? ¿Son inspiradores o solo funcionales?

Aplicación en Veridium Energía:

Ejemplo de objetivo específico:

“Diseñar y ejecutar una estrategia comercial para ingresar al mercado colombiano con soluciones de monitoreo energético.”

Métrica de efecto: acuerdos comerciales firmados en Colombia.

Capítulo 12: Agregar los objetivos en EGG OKR

Objetivo del capítulo:

Aprender a ingresar los objetivos específicos en la plataforma EGG OKR, alineados al OMI y con visibilidad para todo el equipo.

Contenido clave:

- Cada objetivo debe incluir título, descripción breve, responsable y métrica de efecto.
- Es posible asignar objetivos por área, equipo o persona.
- La plataforma permite ver en tiempo real cómo cada objetivo se relaciona con el OMI.
- La claridad en este paso facilita la ejecución posterior.

Actividad práctica:



1. Inicia sesión en EGG OKR.
2. Crea al menos un objetivo específico, asociado al OMI que ya definiste.
3. Verifica que esté alineado visualmente en el plan.

Reflexión guiada:

- ☐ ¿Tus objetivos en EGG OKR están escritos de forma comprensible para cualquier integrante del equipo?
- ☐ ¿Representan bien su aporte al OMI?

Aplicación en Veridium Energía:

Ingresa en la plataforma el siguiente objetivo:

“Validar el modelo de negocio en nuevos mercados a través de pilotos en empresas industriales.”

Capítulo 13: Especificar los resultados clave

Objetivo del capítulo:

Aprender a redactar Resultados Clave (KR) que permitan monitorear el avance hacia los objetivos específicos y mantener el plan enfocado en logros concretos.

Contenido clave:

- Un Resultado Clave es una meta cuantificable que indica si se está avanzando en el cumplimiento de un objetivo.
- Debe ser claro, medible, con una métrica de causa, y estar asociado a un rango de éxito.
- Los KR no son tareas ni actividades. Son cambios observables que se pueden alcanzar o no.
- Se recomienda establecer entre 2 y 5 KR por objetivo, dependiendo del caso.

Actividad práctica:

1. Elige uno de tus objetivos específicos y redacta al menos 3 Resultados Clave asociados.



2. Para cada KR, define su métrica, el valor objetivo y la unidad de medida.



3. Pregúntate: si logro estos KR, ¿mi objetivo se cumple? ☐

Reflexión guiada:



¿Estás acostumbrado a medir actividades o cambios reales? ¿Tus KR están realmente bajo tu control, o dependen de factores externos?

Aplicación en Veridium Energía:

Objetivo: “Validar el modelo comercial en Colombia.”

Resultados Clave posibles:

- 10 pilotos ejecutados con empresas locales.
- 5 presentaciones realizadas a clientes estratégicos.
- Feedback positivo en al menos 3 validaciones técnicas.

Capítulo 14: Agregar los resultados clave en EGG OKR

Objetivo del capítulo:

Aprender a registrar los Resultados Clave en la plataforma EGG OKR, asegurando su correcta vinculación con los objetivos específicos.

Contenido clave:

- En EGG OKR, cada objetivo permite agregar varios Resultados Clave asociados.
- Se debe especificar el tipo de métrica, la unidad, el valor inicial y el valor esperado.
- La plataforma permite visualizar el progreso con colores y actualizar los avances semana a semana.
- Los KR se pueden editar o ajustar si se reformula el plan, pero deben ser comprometidos y visibles.

Actividad práctica:



1. Ingresa a EGG OKR y completa los Resultados Clave para al menos uno de tus objetivos.
2. Revisa cómo se ven los avances al ingresar valores actuales.
3. Asegúrate de que cada KR tenga un nombre claro y una métrica bien definida.

Reflexión guiada:

¿Tus Resultados Clave están expresados en función de logro o de actividad? ¿Puedes distinguir cuándo el KR está cumplido y cuándo no?



Aplicación en Veridium Energía:

En el objetivo creado previamente, ingresa los KR definidos para Colombia. Asegúrate de incluir las métricas y los valores esperados.

Capítulo 15: Alinear a toda la organización

Objetivo del capítulo:

Comprender cómo conectar los distintos niveles de objetivos dentro de la organización, logrando que equipos y áreas trabajen alineados al OMI.

Contenido clave:

- La alineación es uno de los beneficios más potentes de OKR.
- Cada equipo o área puede tener sus propios objetivos, pero deben contribuir al OMI general.
- La transparencia en EGG OKR permite visualizar cómo se conectan los objetivos de todos los niveles.
- Alinear no significa imponer, sino construir una red coherente de contribuciones.

Actividad práctica:

1. Revisa el plan completo y responde: ¿Todos los objetivos específicos ayudan a lograr el OMI? ☐
2. Imagina que otras áreas de tu organización también usan OKR. ¿Cómo podrían vincularse sus planes al tuyo?

Reflexión guiada:



¿Tu equipo trabaja como parte de una estrategia más grande o como un silo? ¿Cómo influye eso en los resultados colectivos?

Aplicación en Veridium Energía:

Piensa cómo se podría alinear el área técnica, el área comercial y el equipo de producto de Veridium al mismo OMI. Esboza un objetivo específico para cada uno.

Capítulo 16: Validar el plan

Objetivo del capítulo:

Revisar el plan completo antes de pasar a la etapa de ejecución, asegurando que todos los elementos estén alineados, sean realistas y estén listos para ser monitoreados.

Contenido clave:

- Antes de ejecutar, se debe validar el plan completo con el equipo.
- Es clave revisar: claridad de los objetivos, calidad de los KR, lógica de las métricas, realismo del alcance, y compromiso de los responsables.
- El plan debe poder ser explicado en pocos minutos y comprendido por todos.
- Si algo no entusiasma o no se entiende, es mejor reformular antes de ejecutar.

Actividad práctica:

1. Reúnete con tu equipo (real o simulado) y presenta el plan completo.
2. Recoge observaciones y aplica ajustes si es necesario.
3. Responde: ¿Hay coherencia entre el OMI, los objetivos y los KR?

Reflexión guiada:

¿Tu plan genera entusiasmo o solo es una obligación más? ¿Tu equipo siente que lo construyó o solo lo recibió?

Aplicación en Veridium Energía:

Simula una reunión de validación del plan con los líderes de Veridium. Anota los principales ajustes que harías tras recibir feedback.



Sección V – Asegura que el Plan se Ejecute en Equipo, con Ritmo y Compromiso

Capítulo 17: El proceso de ejecución

Objetivo del capítulo:

Comprender que el cumplimiento de los OKR no depende solo del plan, sino de una ejecución constante, con foco, revisiones y aprendizajes continuos.

Contenido clave:

- Un buen plan no sirve de nada si no se ejecuta con disciplina y compromiso.
- La ejecución implica avanzar cada semana, revisar métricas, ajustar tareas e identificar obstáculos.
- Los OKR no se “cumplen al final”: se trabajan de manera activa durante todo el trimestre.
- La ejecución no es tarea individual: requiere coordinación, comunicación y visibilidad.

Actividad práctica:

1. Identifica 3 barreras frecuentes que dificultan la ejecución de planes en tu equipo o empresa.

2. Escribe 2 acciones concretas que podrías implementar para mantener el ritmo durante el trimestre.

Reflexión guiada:



¿Tu equipo está acostumbrado a cerrar el trimestre con logros o con excusas? ¿Qué cambiaría si tuvieran un ritmo sostenido de avance?

Aplicación en Veridium Energía:

Piensa cómo se vería un trimestre bien ejecutado en Veridium:

- ☒ reuniones semanales,
- ☒ responsables claros,
- ☒ seguimiento de métricas.

¿Qué roles serían clave?

Capítulo 18: La reunión de seguimiento semanal

Objetivo del capítulo:

Aprender cómo estructurar una reunión semanal breve y efectiva que mantenga el foco en los OKR, fomente la colaboración y facilite la toma de decisiones.

Contenido clave:

- La reunión de seguimiento es el corazón de la ejecución OKR.
- Debe ser corta (máximo 30 minutos), con foco en avances, aprendizajes y bloqueos.
- No es una reunión operativa ni un reporte tradicional: es un espacio de alineación y acción.
- Se revisan avances en KR, se analizan desvíos y se deciden ajustes.

Actividad práctica:

1. Diseña una pauta para una reunión semanal de seguimiento en tu equipo.



2. Practica una reunión simulada con alguien de tu entorno, siguiendo esa pauta.

Reflexión guiada:

¿Tus reuniones actuales generan claridad y acción, o solo consumen tiempo? ¿Se habla de lo importante o solo de lo urgente?

Aplicación en Veridium Energía:

Simula la primera reunión semanal de seguimiento del plan de Veridium. ¿Qué temas estarían en la pauta? ¿Quién debería liderarla?

Temas

¿Quién lidera cada uno?

Capítulo 19: EGG OKR como tablero de control

Objetivo del capítulo:

Entender cómo usar EGG OKR como herramienta para hacer seguimiento activo, tomar decisiones y mantener el plan vivo durante el trimestre.

Contenido clave:

- EGG OKR permite ver en tiempo real el avance de los objetivos y resultados clave.
- Los responsables actualizan los KR semanalmente con evidencias y reflexiones.
- El tablero muestra colores (verde, amarillo, rojo) para facilitar la lectura de avances.
- Permite documentar decisiones y conversaciones clave dentro del plan.

Actividad práctica:



1. Ingresa a tu plan en EGG OKR y actualiza al menos un KR con su avance actual.
2. Agrega un comentario con reflexión o evidencia de ese avance.

Reflexión guiada:

¿Tu equipo tiene visibilidad real del avance del plan? ¿O cada área opera con datos diferentes o sin conexión?

Aplicación en Veridium Energía:

Usa el tablero de EGG OKR para evaluar los avances de Veridium. ¿Qué KR están en verde? ¿Cuáles requieren atención? ¿Qué decisiones se deberían tomar?

Capítulo 20: Fases de ejecución y ajustes al plan

Objetivo del capítulo:

Conocer las fases típicas del trimestre OKR y cómo ajustar el plan de forma oportuna sin perder foco ni motivación.

Contenido clave:

- El trimestre tiene fases: arranque (energía), curva media (desafíos), cierre (empuje final).
- Es natural que algunos KR requieran ajustes según aprendizajes o cambios del entorno.
- Ajustar no es rendirse: es recalibrar para seguir avanzando.
- Documentar los cambios en EGG OKR permite mantener la trazabilidad.

Actividad práctica:

1. Identifica un objetivo de tu equipo que requirió ser ajustado en el pasado. ¿Qué aprendiste de esa experiencia?

2. Define 3 señales tempranas que podrían indicar que un KR necesita ser revisado.

Reflexión guiada:

¿Tu equipo sabe adaptarse sin perder rumbo? ¿O se desmotiva ante la primera dificultad?

Aplicación en Veridium Energía:

Plantea un escenario en que Veridium debe ajustar su estrategia de ingreso a un mercado. ¿Qué KR se modificarían? ¿Cómo se registraría el cambio?

Capítulo 21: Avances y resultados del trimestre

Objetivo del capítulo:

Aprender a cerrar el ciclo trimestral evaluando logros, aprendizajes y nuevas oportunidades con una mentalidad de mejora continua.

Contenido clave:

- El cierre del trimestre no es solo una revisión numérica, es una conversación sobre aprendizajes.
- Se evalúa el nivel de cumplimiento de los objetivos, pero también el proceso.
- Es momento de celebrar avances, identificar barreras sistémicas y preparar el próximo ciclo.
- El aprendizaje colectivo es tan valioso como los resultados obtenidos.

Actividad práctica:

1. Simula un cierre de trimestre con tu equipo (o de forma individual).
2. Responde: ¿Qué logramos? ¿Qué no logramos y por qué? ¿Qué haremos distinto el próximo ciclo?

Reflexión guiada:

¿Tu equipo celebra avances o solo mira lo que faltó? ¿Se detiene a aprender o solo corre al siguiente desafío?

Aplicación en Veridium Energía:

Redacta un informe breve de cierre del trimestre de Veridium.

Incluye: nivel de cumplimiento del OMI, aprendizajes clave, recomendaciones para el próximo ciclo.

[illegible]

Sección VI – Lleva OKR al Mundo Real

Capítulo 22: Lleva OKR a tu empresa y a tus clientes

Objetivo del capítulo:

Entender cómo puedes aplicar lo aprendido en tu propia organización o con clientes, y convertirte en agente de transformación con OKR.

Contenido clave:

- Ser Capitán OKR no es solo aplicar una metodología: es liderar con propósito, claridad y colaboración.
- Puedes adaptar el proceso a distintos tamaños de organización, sectores y culturas.
- El primer paso es conversar con líderes y equipos sobre el valor de enfocarse, priorizar y alinear.
- El cambio empieza por una experiencia concreta: planifica un piloto y aprende en la práctica.

Actividad práctica:

1. Elige una organización real o simulada en la que podrías implementar OKR.
2. Esboza una propuesta de implementación: propósito, etapas, actores clave y posibles barreras.

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Reflexión guiada:

¿Te sientes listo para liderar este proceso? ¿A quién necesitas convencer primero?
¿Qué te entusiasma más de hacerlo?

Aplicación en Veridium Energía:

Si fueras consultor o líder interno en Veridium, ¿cómo presentarías una propuesta para llevar OKR a todas sus áreas? ¿Qué resultados usarías como argumento?

Capítulo 23: Uniendo esfuerzos para un impacto positivo

Objetivo del capítulo:

Explorar cómo los OKR pueden ser una herramienta poderosa para alinear esfuerzos entre organizaciones y generar impacto social o ambiental.

Contenido clave:

- OKR no es solo para empresas: también sirve para alianzas, redes y proyectos interinstitucionales.
- Al trabajar con objetivos compartidos, diferentes actores pueden colaborar hacia una meta común.
- La claridad y transparencia que ofrece OKR permite construir confianza entre organizaciones.
- Unity Goals y EGG OKR permiten facilitar este tipo de colaboración multiactor.

Actividad práctica:

1. Piensa en una causa que te movilice (educación, cambio climático, salud mental, etc.).
2. Esboza un objetivo compartido que podría unir a varias organizaciones.

3. Define posibles resultados clave e identifica qué actores podrían contribuir a cada uno.

Reflexión guiada:

¿A qué causas o comunidades te gustaría aportar desde tu rol?
¿Cómo puede OKR ayudar a multiplicar ese impacto?

Aplicación en Veridium Energía:

Si Veridium quisiera colaborar con ONGs o municipios para acelerar la transición energética, ¿qué OMI compartido podría construir con ellos?

Capítulo 24: Trabajando con objetivos compartidos en EGG OKR

Objetivo del capítulo:

Conocer la funcionalidad de objetivos compartidos en EGG OKR y cómo usarla para colaborar con otras organizaciones.

Contenido clave:

- EGG OKR permite vincular objetivos de diferentes organizaciones dentro de la plataforma.
- Cada organización mantiene su autonomía, pero puede conectar un objetivo específico a un objetivo compartido mayor.
- Esto permite coordinación, visibilidad y colaboración sin necesidad de jerarquías formales.
- Es una herramienta ideal para alianzas público-privadas, redes sectoriales y proyectos territoriales.

Actividad práctica:

1. Diseña un ejemplo de objetivo compartido entre dos organizaciones.
2. Simula cómo cada una podría contribuir desde su propia lógica, pero alineadas al mismo propósito.

Empresa X	Empresa Y	Objetivo en común

Reflexión guiada:



¿Has visto esfuerzos colaborativos que se pierden por falta de foco común? ¿Qué pasaría si todos trabajaran con un objetivo compartido, visible y medible?

Aplicación en Veridium Energía:

Imagina que Veridium colabora con una red de empresas B para impulsar soluciones energéticas. ¿Qué objetivo compartido podrían tener? ¿Cómo se vería en EGG OKR?

Capítulo 25: Agradecimientos y despedida

Objetivo del capítulo:

Cerrar el proceso con una mirada de reconocimiento, orgullo y motivación para seguir aplicando y compartiendo lo aprendido.

Contenido clave:

- Ser Capitán OKR implica una nueva forma de liderar: con foco, empatía y sentido de propósito.
- Lo aprendido no termina aquí: comienza cuando lo aplicas con personas reales, en desafíos reales.
- El camino del OKR se recorre en comunidad: participa, pregunta, aporta.
- Eres parte de una red de líderes que quiere transformar el mundo a través del trabajo bien hecho.

Actividad práctica:

1. Escribe un compromiso personal para los próximos 3 meses como Capitán OKR.

2. Comparte tu reflexión con la comunidad de Futuregg o en tus redes.
3. Conecta con otros capitanes y ofrece ayuda o colaboración.

Reflexión guiada:

¿Qué fue lo más importante que aprendiste? ¿Cómo cambió tu forma de mirar el trabajo y el liderazgo?



futuregg