Estudio de la

ADOPCIÓN

de los OKR en Latinoamérica 2024



Organizado por:

OKR University

Sponsor oficial:

CertiProf®
Professional Knowledge

www.okruniversity.la

Índice

- Resumen ejecutivo 04
- Introducción 05
- Ficha Técnica 07
- Adopción y uso del marco OKR en empresas 10
- Ciclo del marco OKR: Diseño, gestión y seguimiento 13
- Gestión de desempeño y marco OKR 15
- Despliegue del marco OKR 19
- IA en la gestión del marco OKR 25
- Mentalidad y cultura organizacional 36
- Conclusiones 41



01. Resumen Ejecutivo

Este informe, basado en una encuesta a 200 personas de más de 10 países y 9 sectores, revela beneficios importantes y desafíos significativos.

Los OKR ayudan a las organizaciones a concentrarse en sus prioridades y a alinear a la compañía hacia objetivos comunes. El 72% de los encuestados destaca que los OKR permiten enfocarse en tareas cruciales, y el 65% resalta la alineación organizacional. Estos beneficios promueven la cohesión y el trabajo en equipo, aunque solo el 47% observa una mejora en la productividad, sugiriendo que los OKR por sí solos no garantizan un aumento automático en la productividad.

La implementación de OKR enfrenta varios desafíos. Mantener la constancia en su uso es un reto para el 58% de los encuestados. Además, el seguimiento y la cultura organizacional son desafíos clave para el 55%, lo que indica la necesidad de sistemas efectivos para monitorear el progreso y una cultura que respalde los OKR. La evaluación y rediseño tras el primer ciclo (43%) y la dificultad de convencer a la alta dirección (29%) también son barreras importantes. Superar estos desafíos requiere un compromiso constante y una gestión proactiva.

En cuanto a las prácticas de gestión de OKR, la duración de los ciclos varía, con una preferencia por los ciclos trimestrales (64%) debido a su balance entre ejecución y revisión. Las revisiones mensuales son las más comunes (58%), permitiendo un seguimiento frecuente y detallado del progreso.

La mayoría de las organizaciones (60%) aún utilizan hojas de cálculo para gestionar sus OKR, lo que puede limitar la eficiencia y la colaboración. Sin embargo, hay una creciente adopción de software de gestión de proyectos y OKR (28%), lo que indica una tendencia hacia herramientas que mejoran el seguimiento y la colaboración.

La mayoría de las empresas (53%) no vinculan los OKR con las evaluaciones de desempeño de los empleados, aunque un 25% los utiliza para informar las evaluaciones y un 23% los emplea como la principal base para evaluar el desempeño. Este hallazgo subraya la necesidad de un equilibrio cuidadoso y una comunicación efectiva para asegurar que los OKR contribuyan positivamente al rendimiento individual y organizacional.

Conclusión

La implementación de OKR puede transformar las organizaciones, pero requiere un compromiso continuo, sistemas de seguimiento robustos y una cultura organizacional que apoye el cambio y la mejora continua. Aunque los OKR presentan grandes oportunidades, también exigen una gestión cuidadosa y adaptada a las necesidades y dinámicas específicas de cada organización.

02. Introducción

La implementación efectiva de estrategias es crucial para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones. Los OKR se han consolidado como un **marco potente para alinear y medir resultados.** Con el fin de comprender mejor las prácticas y estrategias empleadas en la adopción y utilización de OKR, OKR University llevó a cabo una **encuesta entre los principales roles involucrados en el marco.**



Este informe presenta un análisis detallado de los resultados obtenidos, explorando las motivaciones y prácticas cotidianas al establecer y utilizar los OKR. Además, se examinan los desafíos por las organizaciones en el proceso de implementación y ejecución del marco.

Hemos incluido, asimismo, ideas prácticas proporcionadas por expertos en la ejecución de OKR, ofreciendo así una perspectiva enriquecedora para quienes buscan optimizar el uso del marco. El objetivo principal de este informe es brindar información a los responsables de la toma de decisiones, así como a profesionales del cambio, la estrategia y la transformación, interesados en mejorar su rendimiento y ejecución estratégica.

Con esta información, esperamos que los lectores puedan identificar áreas de mejora y aplicar las mejores prácticas para alcanzar sus objetivos organizacionales de manera más efectiva.

03. Ficha Técnica



+200
Encuestados

+10
Países

9
Industrias

+9
Roles

Encuestamos a 200 personas que actualmente utilizan OKR en más de 10 países, 9 industrias y empresas de todos los tamaños.



Países

La investigación ha cubierto 13 países con las siguientes distribuciones de encuestados:

- 19% México
- 19% Colombia
- 13% Perú
- 8% Chile
- 7% USA
- 7% Argentina
- 6% Bolivia
- 3% Brasil
- 3% Ecuador
- 19% Otros

OKR University

Industria

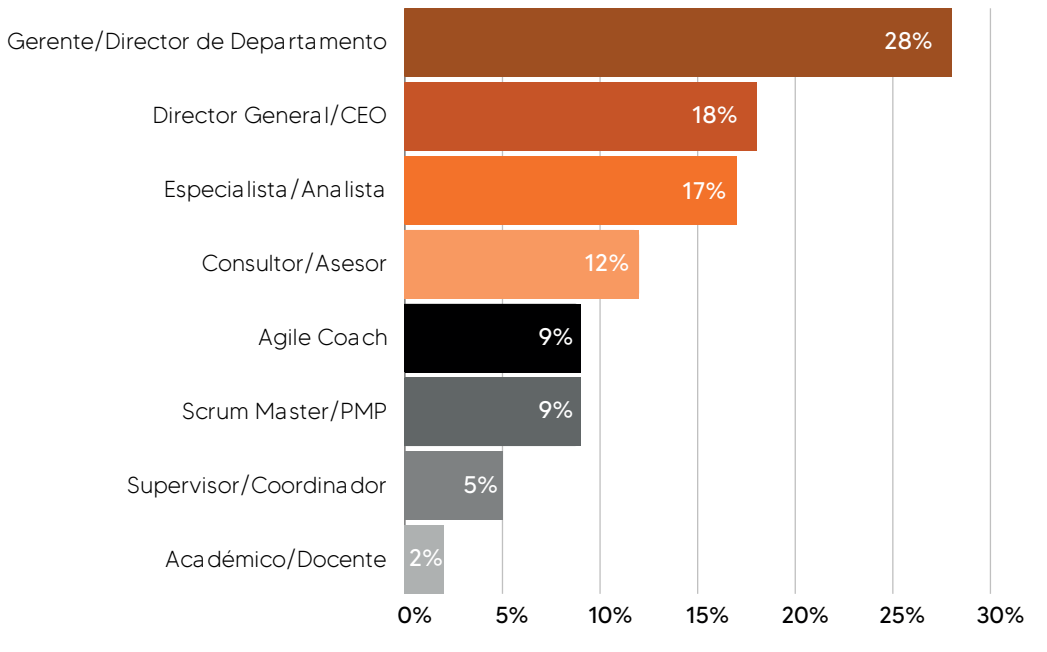
Los resultados de la encuesta cuentan con una representación predominante de los sectores de tecnología, telecomunicaciones y banca. Asimismo, se presenta una distribución equitativa entre las industrias de salud, comercio, retail, seguros y minería.

Roles

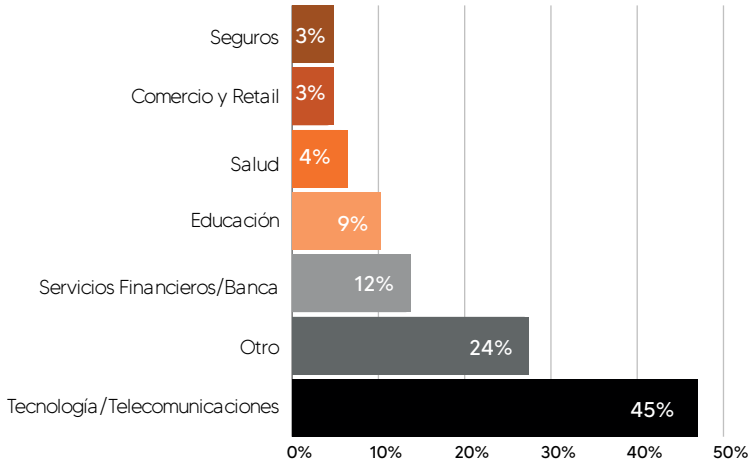
La mayoría de los encuestados han indicado que tienen varios roles:

- El **28%** son Gerente/ Director de Departamento
- El **18%** Director General/ CEO
- El **17%** Especialista / Analista
- El **12%** Consultor / Asesor

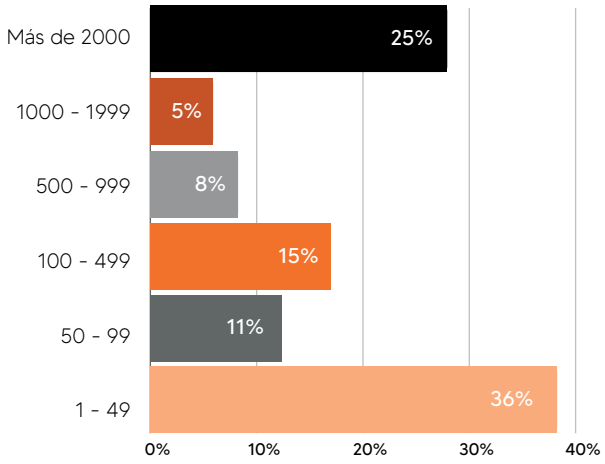
Roles



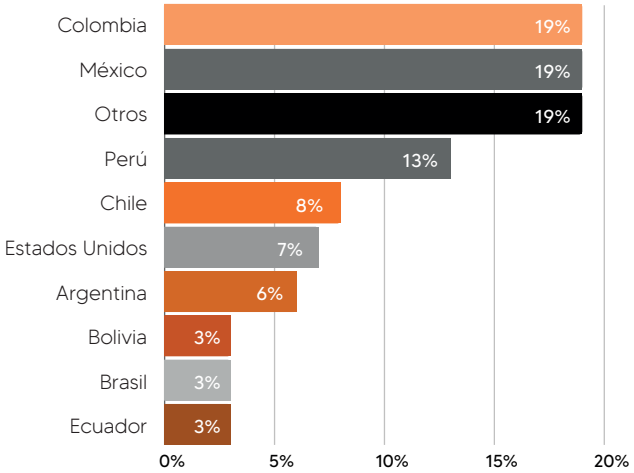
Industria



Tamaño de la empresa

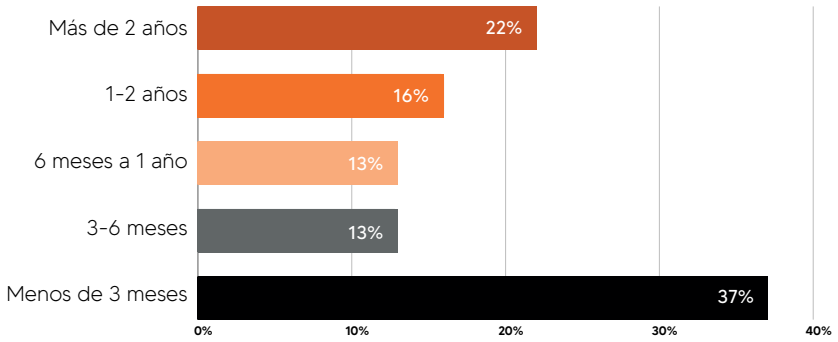


País de la sede central

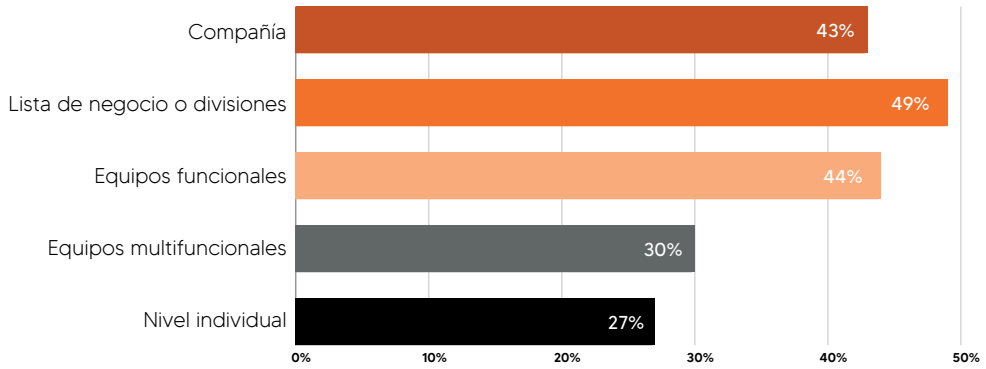


04. Adopción y uso del marco OKR en empresas

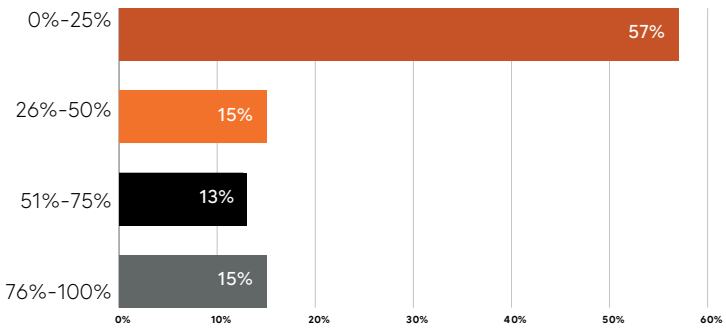
4.1. Tiempo utilizando el marco OKR



4.2. Niveles que utilizan OKR



4.3. Porcentaje de equipos que trabajan con el marco OKR en la organización

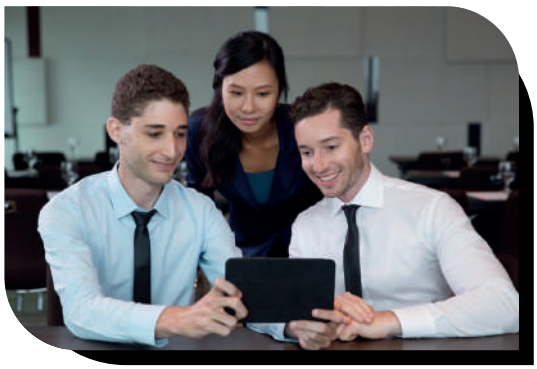


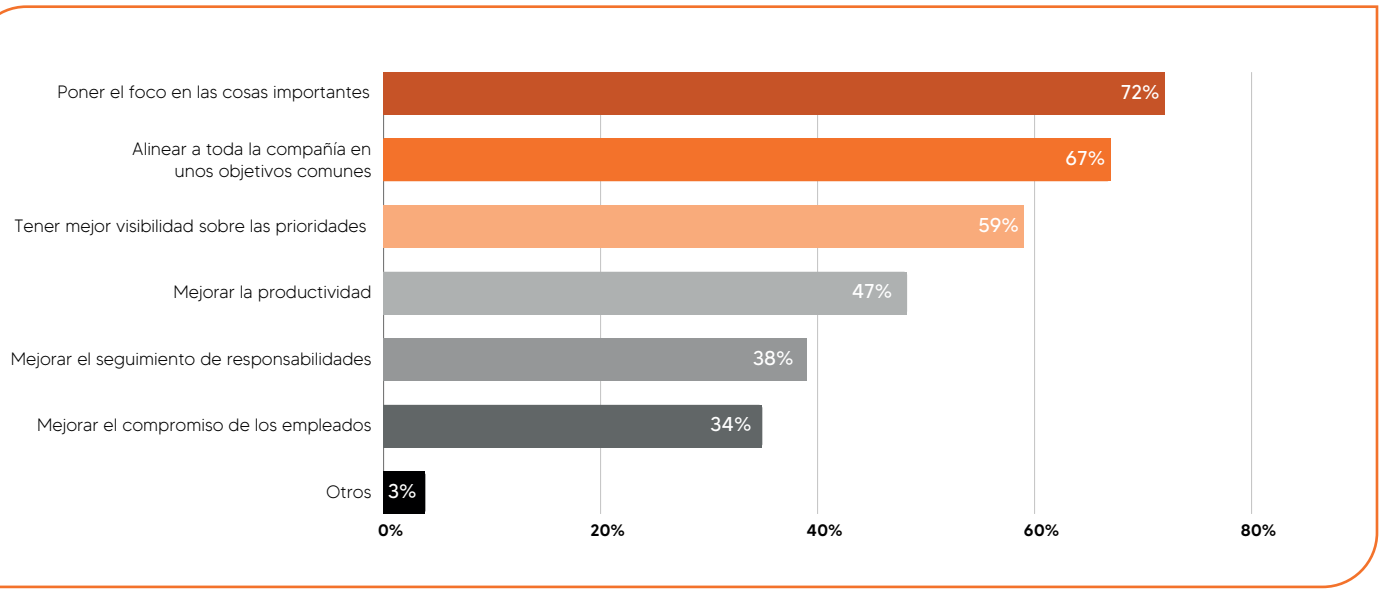
4.4. Beneficios principales de utilizar el marco OKR para las empresas

Puntos clave:

Una de las preguntas clave que se realizó fue: **¿Cuál es el beneficio principal de utilizar OKR en tu empresa?**

El beneficio principal percibido es poner el foco en las cosas importantes, con un 72% de las respuestas. Además, un 67% destaca la capacidad de **alinear a toda la compañía en objetivos comunes**, lo que promueve la cohesión y el trabajo en equipo.







Madeleine Silva - Directora de OKR University

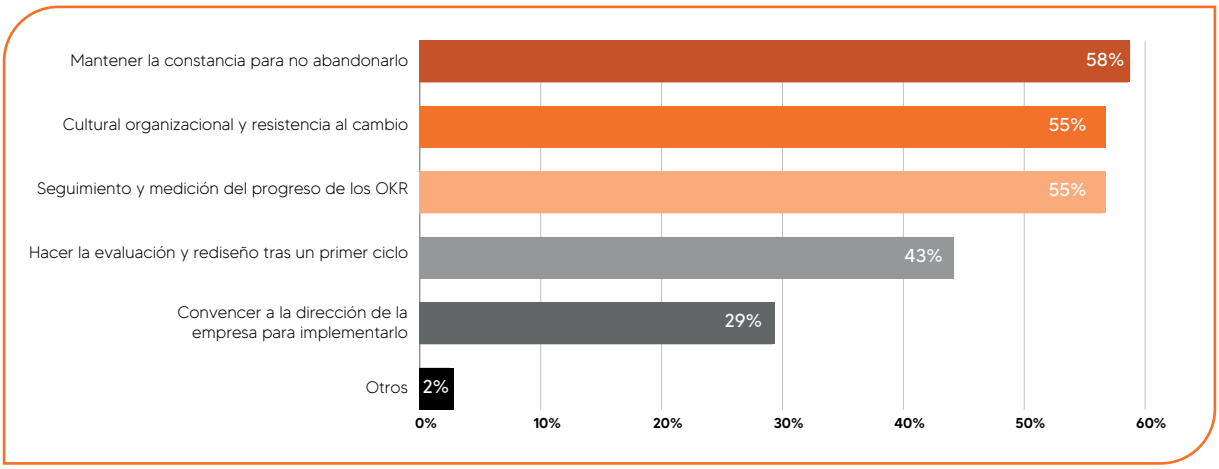
Este hallazgo confirma 2 de los principales beneficios que nuestros clientes mencionan al optar por el marco OKR como modelo de gestión son el foco y el alineamiento. Este enfoque, inspirado en el mantra **"menos es más",** alienta a los equipos a definir un número reducido de prioridades clave. Al limitar las prioridades, se potencia el enfoque, lo que **permite a los equipos concentrarse en los objetivos más importantes y alcanzarlos con mayor eficiencia.** Además, este marco facilita un alineamiento rápido y claro entre todos los niveles de la organización, asegurando que todos los miembros estén trabajando en sintonía hacia metas comunes.

4.5. Principales desafíos al implementar el marco OKR

Puntos clave:

Una de las preguntas clave que se realizó fue: **¿Cuáles son los principales desafíos que ha enfrentado tu empresa al implementar OKR?**

Los principales desafíos que enfrentan incluyen mantener la constancia para no abandonarlo (58%); Mientras que más de la mitad de los participantes también identifican el **seguimiento y la cultura organizacional** (55%) como un desafío clave. Esto indica la importancia de tener sistemas y procesos efectivos para monitorear el progreso. Además, un **porcentaje significativo** señala la dificultad en hacer la evaluación y rediseño tras un primer ciclo (43%), y convencer a la dirección de la empresa para su implementación (29%).





Madeleine Silva - Directora de OKR University

Frente a estos hallazgos, es esencial abordar estos desafíos con **estrategias efectivas de comunicación, gestión del cambio, capacitación y seguimiento.**
Fomentar una **cultura de mejora continua y aprendizaje**, involucrando a todos los niveles de la organización, maximiza el impacto positivo. La constancia es **especialmente crucial**, con más de la mitad de los participantes destacándola como un desafío importante.



Alejandro Bedini - Enterprise Agile Coach en Banco Ripley

La constancia y la cultura van de la mano, debemos traducir la constancia como la **generación del hábito.** El hábito es la repetición consciente de los eventos o cadencias fijadas, la cultura favorece la razón de ser de la generación de los hábitos necesarios y el entusiasmo por realizarlas. Las grandes transformaciones personales surgen por **tener consciencia de lo que se quiere y la voluntad persistente para lograrlo**, lo mismo debe suceder cuando una empresa decide que el mejor camino es habilitar los OKR favoreciendo el entusiasmo y la persistencia en usarlos.

05. Ciclo del marco OKR: Diseño, gestión y seguimiento

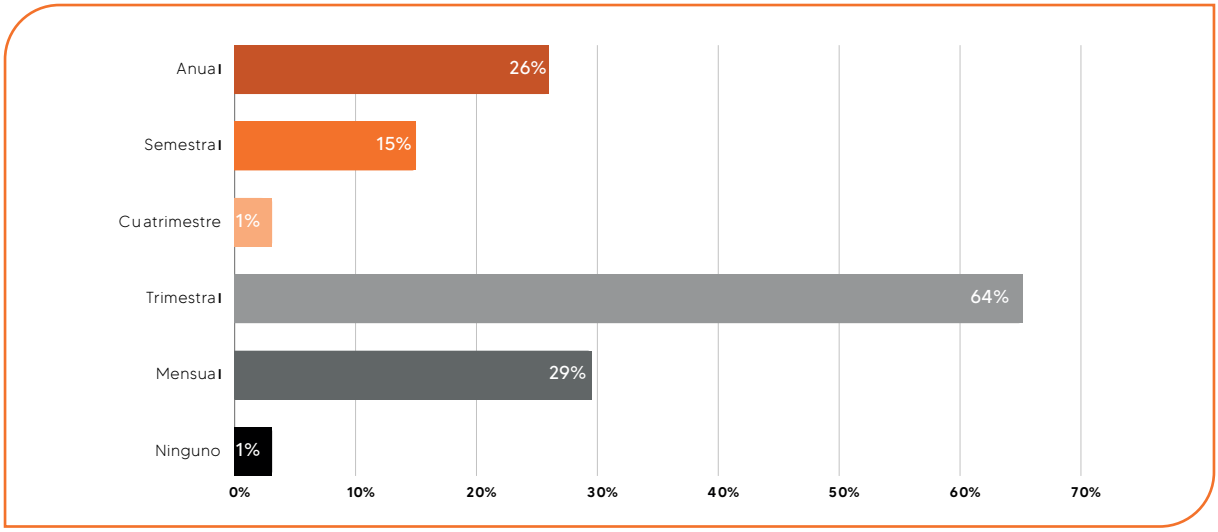
5.1 Duración de ciclos del marco OKR

Puntos clave:

Una de las preguntas que se realizó fue la **duración de los ciclos de OKR.**



La encuesta revela que la duración trimestral es la opción más popular para los ciclos de OKR, con un 64% de las respuestas, seguida por la opción mensual con el 29%. Muchas organizaciones **prefieren revisar y ajustar sus OKR clave cada tres meses, lo que refleja la necesidad de agilidad y adaptación en entornos dinámicos**, mientras que un enfoque mensual puede indicar una preferencia por una revisión más frecuente. Las opciones anuales y semestrales también son comunes pero menos populares, lo que indica una variedad de enfoques en la planificación estratégica.





Madeleine Silva - Directora de OKR University

La mayoría de las organizaciones prefieren ciclos trimestrales para la gestión de sus OKR, ya que ofrecen un buen balance entre tiempo **suficiente para ejecutar y revisar los objetivos sin perder la capacidad de adaptación.** Los ciclos mensuales también son populares, especialmente en entornos dinámicos, mientras que los ciclos anuales y semestrales se utilizan para **objetivos de más largo plazo.**

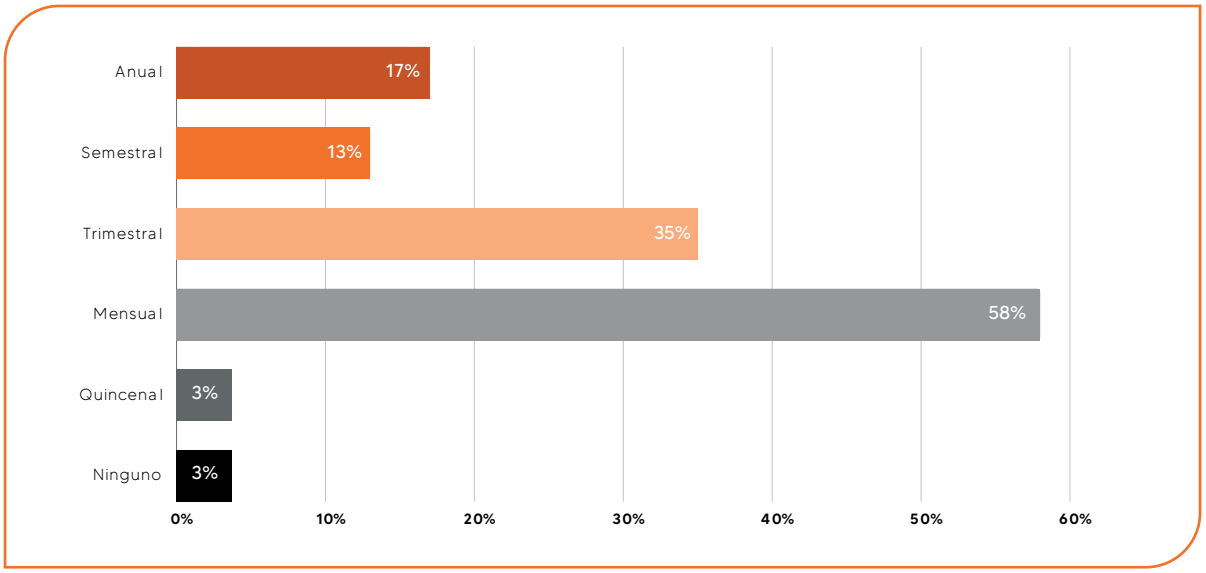
Insight:
Es importante considerar la naturaleza y las necesidades específicas de cada organización al elegir la duración del ciclo OKR.

5.2. Frecuencia de revisión de los OKR

Puntos clave:

Una de las preguntas que se realizó fue la frecuencia de la revisión de progreso de los OKR. La revisión mensual es la más común, con el 58% de los encuestados seleccionándola, esto **permite a los equipos mantener un buen equilibrio entre el seguimiento frecuente y el tiempo suficiente para observar el progreso significativo.** Por otro lado, las revisiones trimestrales (35%) permiten una evaluación detallada de los OKR alineada con ciclos de planificación más amplios. Una minoría integra revisiones semestrales (13%) o anuales (17%), mientras que solo un pequeño porcentaje opta por **revisiones quincenales o semanales (3%).**







Madeleine Silva - Directora de OKR University

La mayoría de las organizaciones revisan los OKR mensualmente para equilibrar frecuencia y profundidad del análisis. **Las revisiones trimestrales son también comunes para una visión más estratégica.** Recomiendo revisiones semanales o bisemanales para equipos, permitiendo ajustes rápidos y mejor alineación. Para líderes, las revisiones mensuales funcionan bien, proporcionando una visión general sin perder detalles importantes.

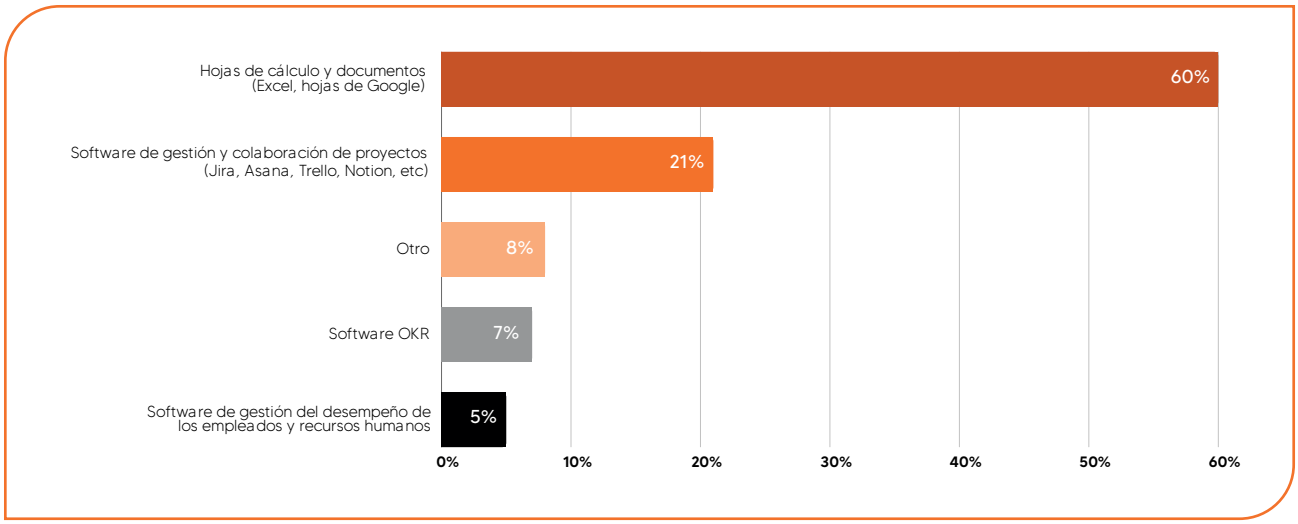
Insight:
Es esencial adaptar la frecuencia de las revisiones a las necesidades y dinámica de cada organización, asegurando que los OKR se mantengan relevantes y alineados con los objetivos estratégicos de la empresa.

5.3. Sistema para gestionar los OKR

Puntos clave:

Una de las preguntas que se realizó fue sobre los **sistemas que utilizan para gestionar los OKR.** La mayoría de las organizaciones (60%) utilizan hojas de cálculo y documentos como Excel, mientras que un porcentaje significativo (21%) utiliza un software de gestión y colaboración de proyectos, mientras que una minoría utiliza software de OKR (7%), software de gestión de desempeño (5%) y otros métodos (8%). Esto sugiere una preferencia por **herramientas centradas en la gestión rápida de inmediata** como un excel, con una adopción creciente de soluciones dedicadas a OKR.







Madeleine Silva - Directora de OKR University

La mayoría de las organizaciones aún prefieren utilizar hojas de cálculo y documentos para gestionar sus OKR, probablemente debido a su accesibilidad, facilidad de uso y grado de madurez del marco en la organización. Sin embargo, **esta preferencia puede limitar la eficiencia y la capacidad de colaboración a medida que la organización crece.**

El uso de software de gestión de proyectos y software OKR va en aumento, lo que refleja una tendencia hacia la adopción de herramientas más sofisticadas que **ofrecen mejor seguimiento y gestión colaborativa.**

Recomendación

Para organizaciones que utilizan hojas de cálculo: **Considerar la integración de herramientas complementarias** que permitan mejorar la colaboración y automatización, especialmente si se espera escalar el uso de OKR.

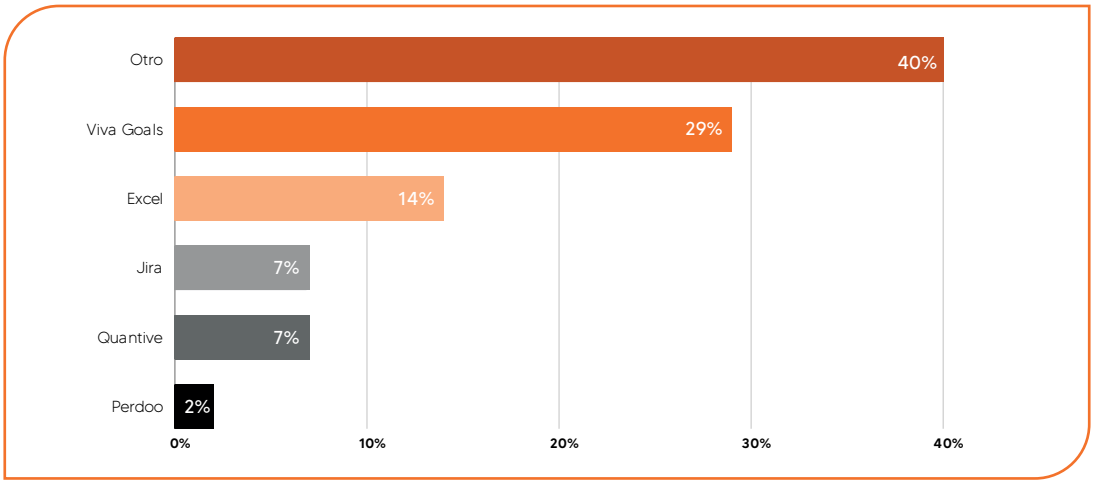
5.4. Software más utilizados de OKR

Puntos clave:

Una de las preguntas que se realizó fue: **¿Podrías especificar qué software utilizas?**

Complementando la exploración del sistema de gestión de OKR, se encontró que entre las empresas que utilizan software, un 36% indicaron que emplean Viva Goals. Sin embargo, es notable que un significativo 52% de los encuestados usa otros software, lo que sugiere una **considerable diversidad en las herramientas preferidas para esta tarea.**







Madeleine Silva - Directora de OKR University

Es fundamental elegir una plataforma que se adapte a la cultura y las características específicas de la organización. Independientemente del software elegido, **lo más importante es que facilite la claridad, la transparencia y la colaboración en torno a los objetivos.** Además, la herramienta seleccionada debe ser intuitiva y fácil de usar para garantizar una adopción efectiva por parte de todo el equipo.



Humberto Arias - Senior Product Manager en Microsoft

Trabajando en Microsoft, he podido observar de primera mano cómo Viva Goals no solo es una herramienta robusta para la gestión de OKR, sino que también ofrece una **integración fluida** con otros productos de Microsoft. Esta integración facilita un **flujo de trabajo más cohesivo y eficiente**, permitiendo a los equipos mantener una alineación constante con los objetivos estratégicos de la organización. Además, la capacidad de Viva Goals para **integrarse con herramientas de análisis y colaboración de Microsoft potencia aún más su utilidad**, haciendo que la gestión de OKR sea más intuitiva y accesible para todos los miembros del equipo. Finalmente, cada organización debe encontrar **cuál herramienta es la más idónea para los propósitos de cada organización.** Independiente de la herramienta, el marco de los OKR es **extremadamente útil para enfocar los esfuerzos de una organización en lo que es realmente importante!**

06. Gestión de desempeño y marco OKR

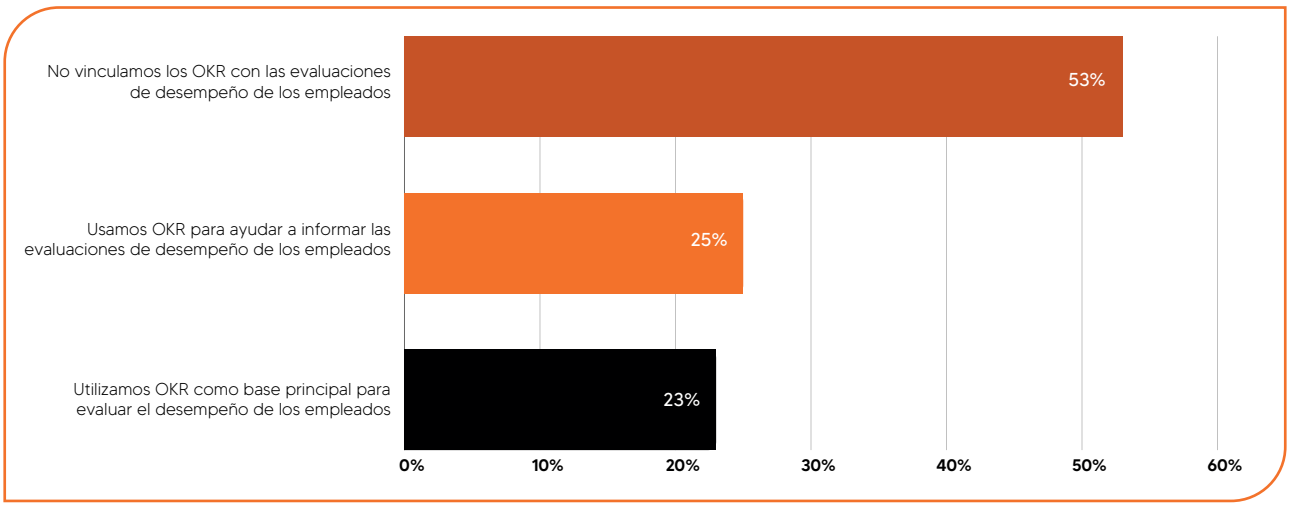
6.1. Alineamiento de los OKR con el desempeño de los colaboradores

Puntos clave:



Una de las preguntas clave que se realizó fue: **¿Cómo alinea tu empresa los OKR con el desempeño de los empleados?**

La mayoría de las empresas (53%) **no vinculan los OKR con las evaluaciones de desempeño de los empleados.** Sin embargo, una notable proporción (25%) utiliza los OKR para informar las evaluaciones, mientras que una minoría (23%) los emplea como la principal base para evaluar el desempeño.





Erick Masgo - Top HR Influencers en Perú. CEO de F&M Consulting

Una minoría de empresas utiliza los OKR como la **base principal para evaluar el desempeño.** Esto aumenta la probabilidad de que los esfuerzos de los equipos estén alineados con los objetivos estratégicos de la organización, lo que puede resultar en una mayor claridad y enfoque en las **prioridades organizacionales y una mejor colaboración entre los miembros del equipo.** Es importante recordar que la relación entre los OKR y las evaluaciones de desempeño debe enfocarse en evaluar los **comportamientos y esfuerzos de los empleados, en lugar de únicamente los resultados obtenidos.** Este enfoque promueve una mayor alineación con los objetivos estratégicos, fomenta una cultura de desarrollo y mejora continua, y asegura que los empleados sean reconocidos y recompensados por su **compromiso y contribución al éxito organizacional.**

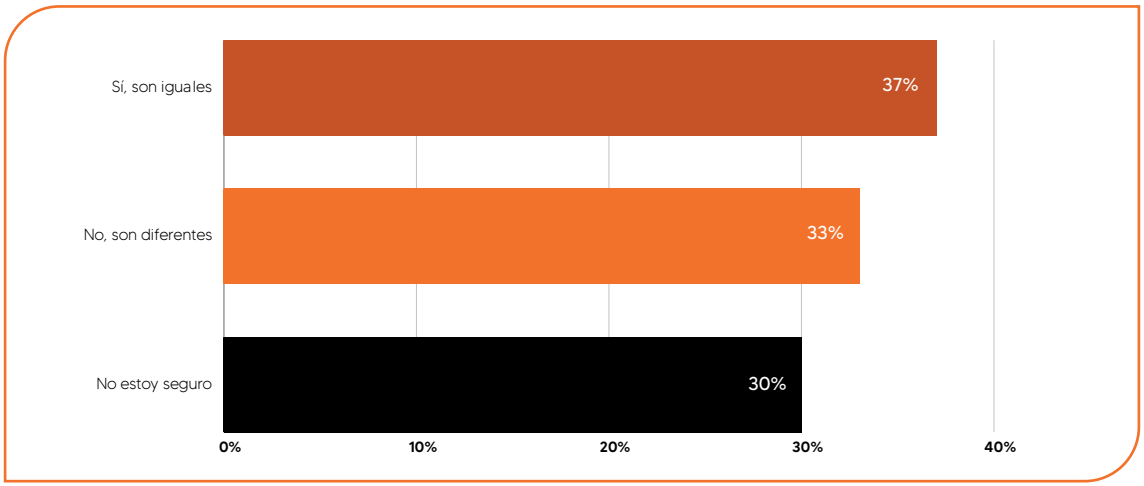
6.2. Ciclo de ejecución de los OKR coincide con los ciclos comerciales y contables

Puntos clave:

Una de las preguntas clave que se realizó fue: **¿Los ciclo OKR coincide con los ciclos comerciales y contables?**

Existe una división entre los participantes en cuanto a si **los ciclos OKR coinciden con los ciclos comerciales y contables.** Mientras que el 37% está de acuerdo en que son iguales, el 33% considera que son diferentes y el 30% restante no está seguro. **Esto sugiere una falta de consenso o claridad sobre la relación entre los ciclos OKR y los ciclos comerciales y contables.**







Madeleine Silva - Directora de OKR University

Aunque los OKR y los ciclos comerciales **pueden compartir similitudes en términos de objetivos, plazos y resultados esperados, no siempre son idénticos.** Integrar los ciclos OKR garantiza una alineación estratégica y una medición precisa del rendimiento, facilitando la **toma de decisiones basada en datos financieros y operativos.**



Ismael Suarez - Fulfillment administrator

Los ciclos de OKR permiten un **adecuado alineamiento estratégico**, así como también, una cadencia que permite monitorear los objetivos y los resultados clave, varias empresas que han permeado la **adopción del marco en toda la organización** aprovechan este entorno para alinear sus esfuerzos y ciclos comerciales y contables con los ciclos de los OKR, esto ha permitido **desarrollar mayor agilidad en la estrategia.**

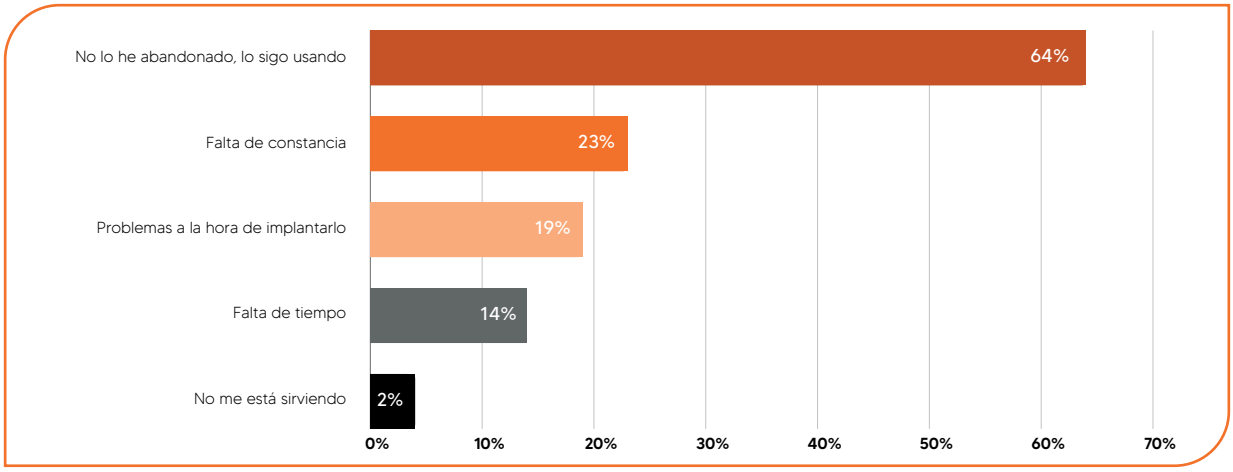
07. Despliegue del marco OKR

7.1. Razones detrás del abandono de OKR

Puntos clave:

Una de las preguntas clave que se realizó fue: **Si has empezado a usar OKR, pero lo has abandonado, ¿Podrías decirnos la razón?**

La mayoría de los encuestados (64%) **continúan utilizando OKR, lo que indica una buena aceptación de este marco.** Sin embargo, una parte significativa (23%) menciona la falta de constancia como motivo de abandono, seguida de problemas en la implantación (19%) y falta de tiempo (14%). Solo un pequeño porcentaje (2%) señala que no les estaba sirviendo; por lo tanto, este marco puede ser efectivo, pero requiere un compromiso continuo y una correcta implementación para obtener resultados.





Madeleine Silva - Directora de OKR University

El compromiso continuo con OKR es crucial para el éxito a largo plazo. Por otro lado, **es común enfrentar desafíos al principio, como la falta de constancia y problemas en la implantación.**

Para ello, es fundamental abordar estos obstáculos **mediante una comunicación clara, gestión de cambio, capacitación adecuada y asignación de recursos**. Por otro lado, la falta de tiempo puede ser una barrera, pero establecer prioridades claras y asignar recursos adecuados puede ayudar a superarla.



Thales Nogueira - Fundador TN OKRs

"Para mí, la mayor trampa de las implementaciones fallidas de OKR es creer que es posible implementar un marco de OKR rápidamente porque el concepto es simple. Sin embargo, implementar OKR significa dos palabras: **cambio cultural. Por lo tanto, la gestión del cambio es necesaria.**

El primer paso, por lo tanto, es definir con claridad junto con el liderazgo por qué se están implementando los OKR. Es decir, **¿qué desafío tenemos para ejecutar nuestra estrategia que queremos resolver con los OKR?**

Luego, se debe iniciar una implementación gradual de OKR, respetando el tiempo de la organización para adaptarse a la metodología, no al revés. Idealmente, **hay implementaciones simplificadas y graduales** donde, ciclo a ciclo, será posible agregar más capas y personas al marco de OKR."

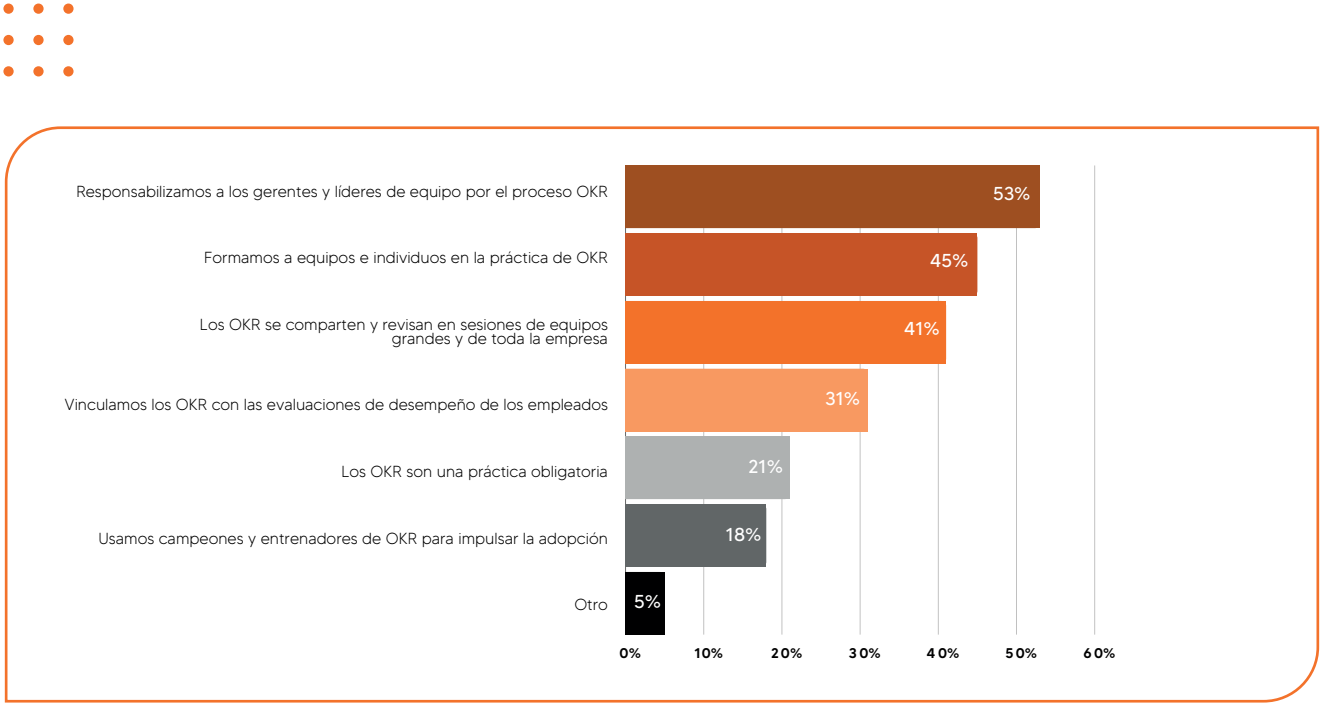
7.2. Estrategias para fomentar el uso y adopción de OKR

Puntos clave:

Una de las preguntas clave que se realizó fue: **¿Cómo se fomenta el uso y la adopción de los OKR?**

El fomento del uso y la adopción de los **OKR se apoya principalmente en la responsabilidad de los gerentes y líderes de equipo** (53%), seguido de la formación a equipos e individuos (45%) y la revisión compartida de los OKR (41%).







Madeleine Silva - Directora de OKR University

Los resultados subrayan la importancia de adoptar un enfoque integral y multifacético para impulsar la adopción de OKR en las organizaciones. **Esto incluye el compromiso de los líderes, la formación efectiva de los equipos, la integración con los procesos existentes y el apoyo continuo** a través de recursos como campeones (OKR Master) y entrenadores de OKR. Al implementar estas estrategias de manera concertada, las organizaciones pueden maximizar las posibilidades de éxito y **obtener los beneficios de OKR en términos de alineación, transparencia y mejora del rendimiento.**

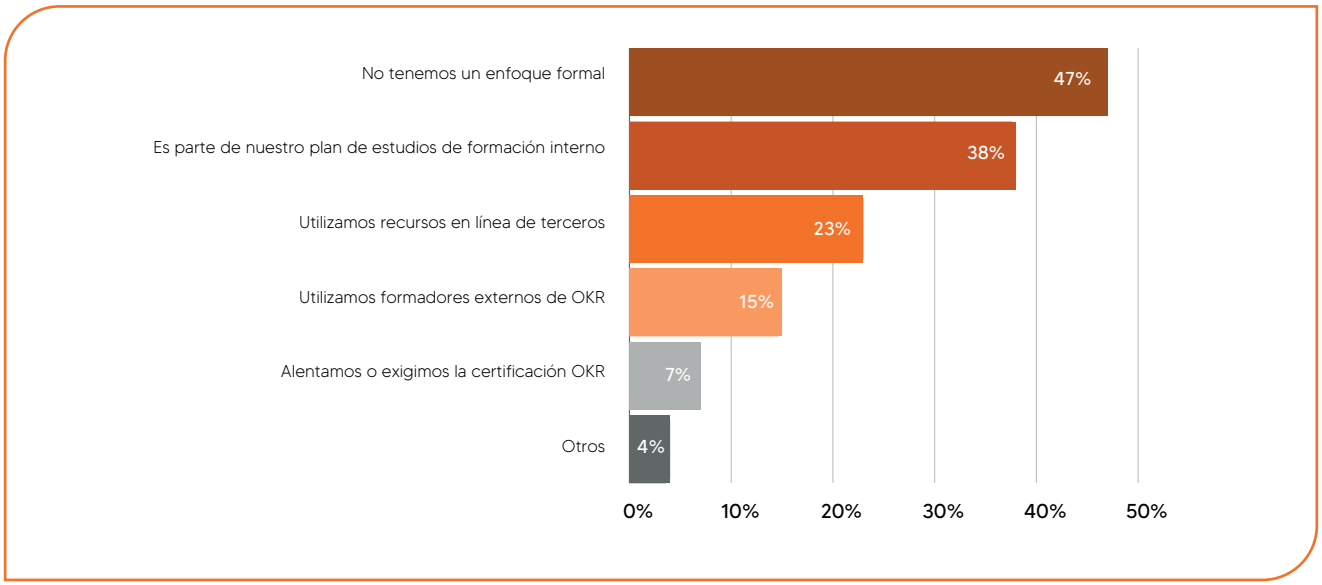
7.3. Métodos de entrenamiento OKR

Puntos clave:

Una de las preguntas clave que se realizó fue **los métodos de entrenamiento OKR.**

La mayoría de los encuestados (47%) **no tienen un enfoque formal para el entrenamiento,** mientras que un porcentaje significativo (38%) lo incluye como parte del plan de estudios interno. Además, una minoría opta por recursos en línea de terceros (27%) o formadores externos (15%).







Madeleine Silva - Directora de OKR University

Integrar formadores internos o externos y recursos en línea **puede ser muy beneficioso para construir una cultura que impulse la adopción de los OKR.**

Además, diversificar los métodos de entrenamiento puede adaptarse mejor a las necesidades de los equipos, **fortaleciendo así la comprensión y adopción de OKR.**

08. IA en la gestión del marco OKR

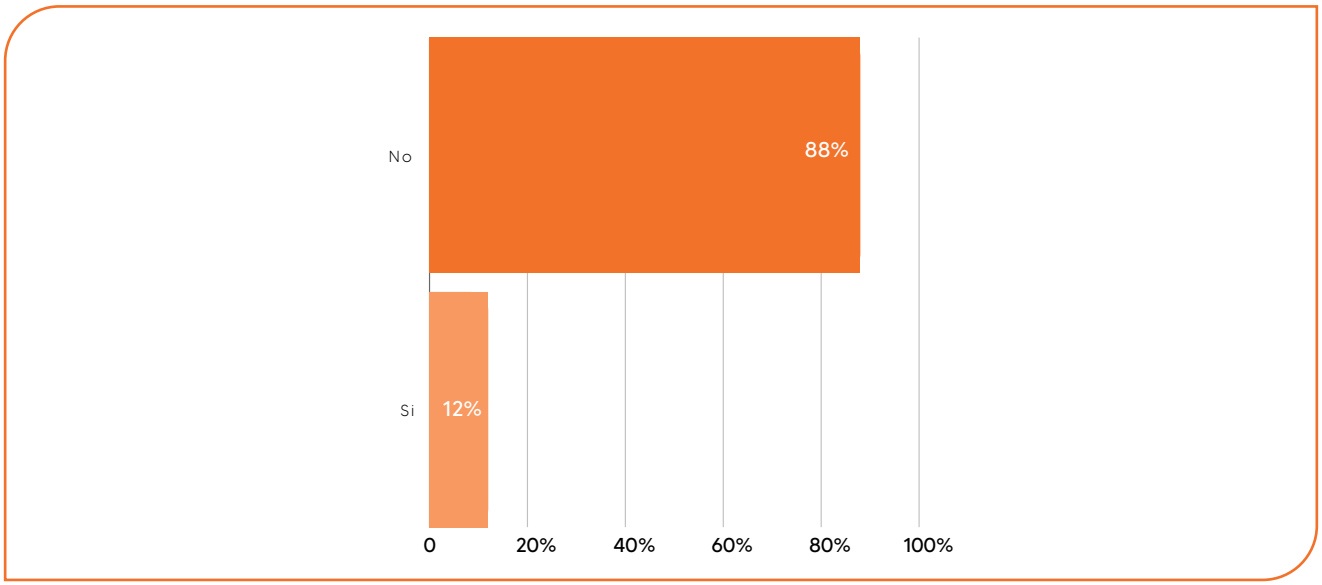
8.1. Implementación de IA en OKR

Puntos clave:



Una de las preguntas clave que se realizó fue: **¿Utilizas la Inteligencia Artificial en la gestión de los OKR?**

El 88% de los encuestados **no utilizan la inteligencia artificial en la gestión de OKR,** mientras que solo el 12% indicó que sí lo hacen. Este resultado indica una baja adopción de tecnologías de IA en la gestión de OKR, lo que sugiere posibles oportunidades de mejora en términos de eficiencia y precisión en el seguimiento y cumplimiento de objetivos.





Madeleine Silva - Directora de OKR University

La integración de la inteligencia artificial en la gestión de OKR **podría representar una oportunidad para mejorar la eficiencia y la efectividad de los ciclos de los OKR** (Diseño, seguimiento y cierre). Sin embargo, es importante que las organizaciones evalúen sus necesidades y capacidades antes de adoptarla. Además, es crucial garantizar que **cualquier solución de inteligencia artificial se alinee con los objetivos y valores de la organización**, y que se implemente de manera ética y responsable.

8.2 Tipo de funcionalidades con IA

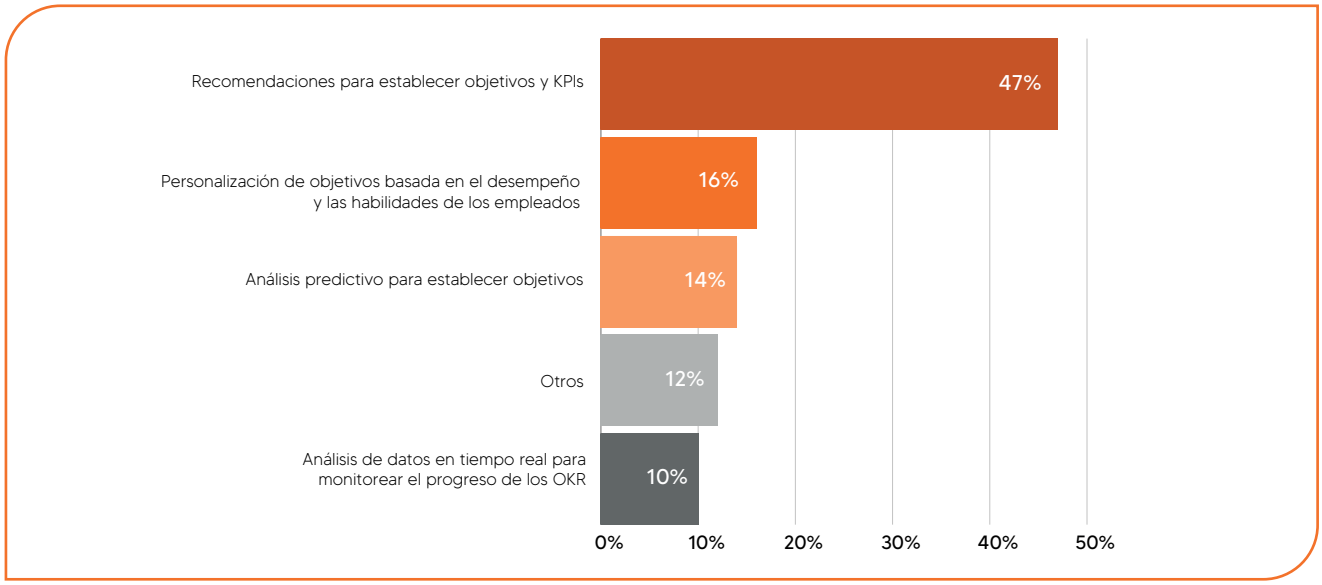
Puntos clave:

Una de las preguntas clave que se realizó fue: **Si respondiste "Sí" en la pregunta anterior, por favor especifica qué tipo de funcionalidades de IA se utilizan**

La encuesta muestra que las organizaciones están utilizando una variedad de funcionalidades de IA para la gestión de OKR. La mayoría de ellas (47%) **se centran en recomendaciones para establecer objetivos y KPIs,** lo que indica un enfoque en la automatización de procesos de planificación estratégica.

Además, el análisis predictivo (14%) y la personalización de objetivos basada en el desempeño y habilidades (16%) r**eflejan un uso significativo de la IA para adaptar los objetivos a las capacidades individuales de los empleados y anticipar resultados.**







Madeleine Silva - Directora de OKR University

Es alentador observar cómo las organizaciones están **aprovechando el potencial de la IA para perfeccionar la definición de sus objetivos.** El uso de recomendaciones en el establecimiento de objetivos y KPIs sugiere un enfoque basado en datos para la toma de decisiones, lo que puede contribuir a la alineación organizacional.

Un aspecto especialmente relevante, **pero que puede ser más explotado es el análisis predictivo y el monitoreo en tiempo real,** los cuales ofrecen oportunidades para anticipar tendencias y responder con agilidad a los cambios en el entorno empresarial.

09. Mentalidad y Cultura Organizacional

Puntos clave:

Una de las preguntas clave que se realizó fue: ¿Qué puntaje le darías a tu organización sobre cada uno de estos puntos donde 1 es el mas bajo y 5 es el más alto?

9.1 Aspectos más relevantes de las empresas



01

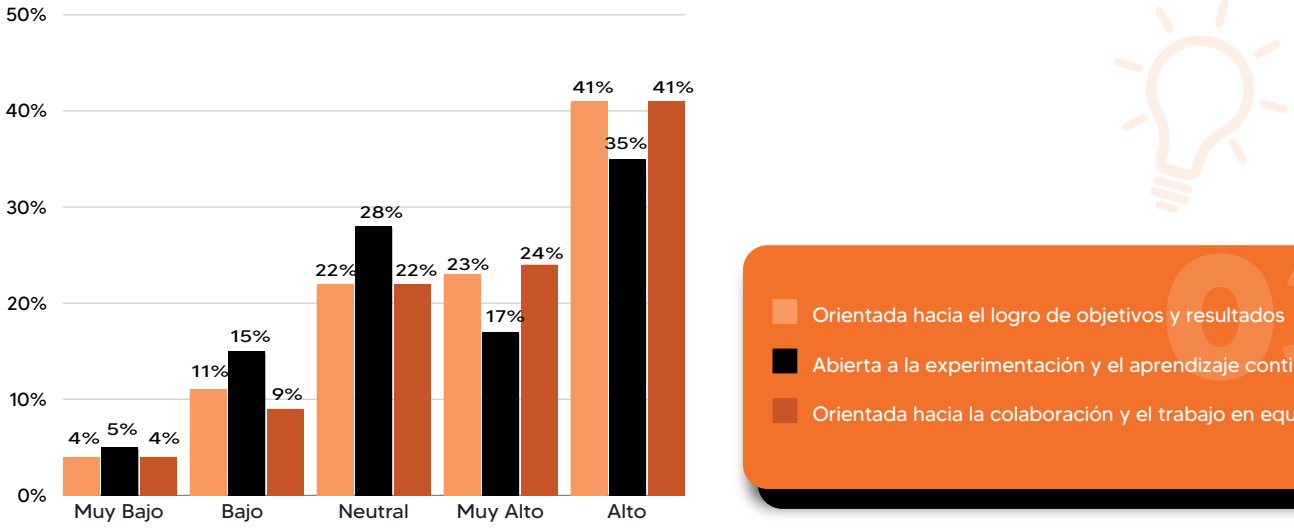
Orientada hacia el logro de objetivos y resultados:

La mayoría de los encuestados (41%) calificaron este aspecto como "Alto" y el 23% como "Muy Alto", lo que indica que más del 60% de los participantes trabajan en organizaciones fuertemente orientadas hacia los logros. Esta predisposición podría facilitar la adopción de los OKR, impulsando el alineamiento.

02

Apertura a la experimentación y el aprendizaje continuo:

Solo el 35% de los encuestados calificaron este aspecto como "Alto" y el 17% como "Muy Alto", lo que revela que menos del 50% de las organizaciones están abiertas a la experimentación. Este es un área con gran potencial de mejora, ya que fomentar una cultura de aprendizaje continuo puede impulsar la innovación y el crecimiento.



03

- Orientada hacia el logro de objetivos y resultados
- Abierta a la experimentación y el aprendizaje continuo
- Orientada hacia la colaboración y el trabajo en equipo

Marianela Carvajal - Regional People Business Partner en Walmart



Los objetivos claros individuales y de negocio son clave, para que una **organización promueva a través de la exploración el aprendizaje y la mejora continua**; esto apalanca la colaboración, porque si todos tienen claro el impacto de su aporte, buscarán **a través del trabajo en equipo alcanzar los resultados.**

9.2 Acciones para fomentar una mentalidad orientada a resultados

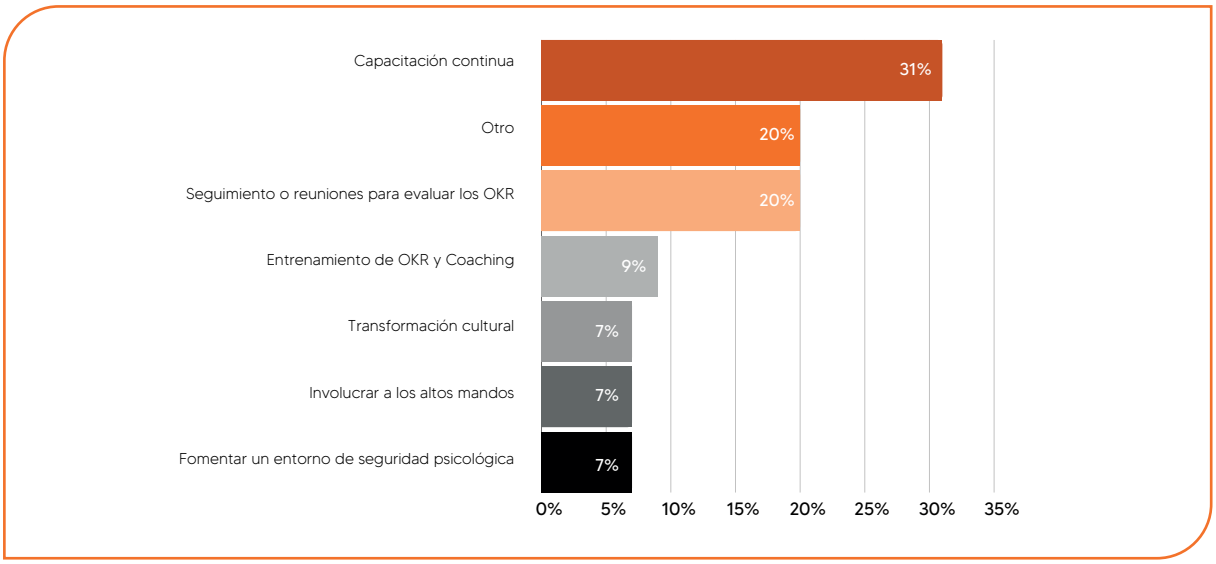
Puntos clave:

Una de las preguntas clave que se realizó fue: **¿Qué acciones ha tomado tu organización para fomentar una mentalidad orientada hacia resultados y el aprendizaje continuo?**



La encuesta revela que la mayoría de las acciones tomadas por las organizaciones para fomentar una mentalidad orientada hacia resultados y el aprendizaje continuo se centran en la capacitación continua (31%), el seguimiento o reuniones para evaluar los OKR (20%), y el entrenamiento de OKR y coaching (9%).

Además, un considerable 20% menciona "otros" enfoques, lo que indica una **diversidad de estrategias adoptadas por las organizaciones para promover esta mentalidad.**





Madeleine Silva - Directora de OKR University

La integración de programas de entrenamiento en OKR y coaching puede **fortalecer el proceso de adopción.** Es esencial que los equipos comprendan las diferencias entre los resultados tipo outcome y output para mantener un enfoque centrado en los resultados. Además, **es fundamental mantener un compromiso con la transformación cultural y fomentar un entorno de seguridad psicológica** que permita a los equipos experimentar libremente y aprender de los errores.

9.3. Recursos que ofrece las organizaciones para el seguimiento de los OKR

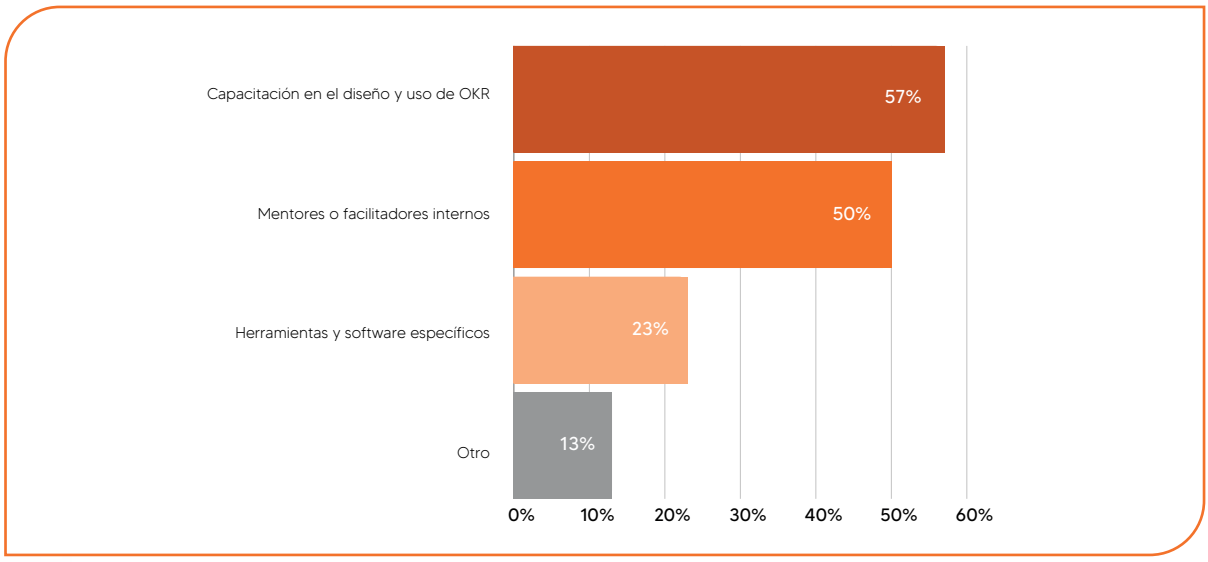
Puntos clave:

Una de las preguntas clave que se realizó fue: **¿Qué tipo de apoyo y recursos ofrece tu organización para el establecimiento y seguimiento efectivo de los OKR?**

La encuesta revela que la mayoría de las organizaciones (57%) ofrecen capacitación en el diseño y uso de OKR como principal apoyo, seguido de la presencia de mentores o facilitadores internos (50%).

Solo una minoría **proporciona herramientas y software específicos** (23%), mientras que un pequeño porcentaje opta por otras formas de apoyo (13%).







Madeleine Silva - Directora de OKR University

El respaldo y los recursos que una organización brinda para establecer y **seguir los OKR de manera efectiva son pilares para su éxito.** La capacitación en el diseño y la aplicación de OKR es esencial para que los equipos comprendan cómo implementarlos eficazmente, al menos en los primeros ciclos de trabajo y a toda persona que acaba incorporarse en la organización.
Los mentores internos desempeñan un papel crucial al **ofrecer orientación práctica y apoyo a los equipos durante este proceso**. Además, la disponibilidad de herramientas y software específicos simplifica el seguimiento y la gestión de los OKR.



Ana Granados - Agile Coach en Mibanco

Si bien para la mayoría de organizaciones es clave la capacitación y uso de OKR, este punto se realiza cada 3 meses, para complementarlo **es necesario realizar seguimiento del avance de los OKR**, por lo cual se necesita recursos como es el software donde se realizará este seguimiento hasta incluso la cadencia de revisión. Mi recomendación es **definir la cadencia de revisión y llevarlo a cabo con el fin de analizar si se está logrando lo planteado y si no hacer cambios para lograr los OKR iniciales.** Se pueden usar herramientas sencillas como MIRO, MURAL o un power point, donde lo más importante es el involucramiento de todos para revisar los avances.

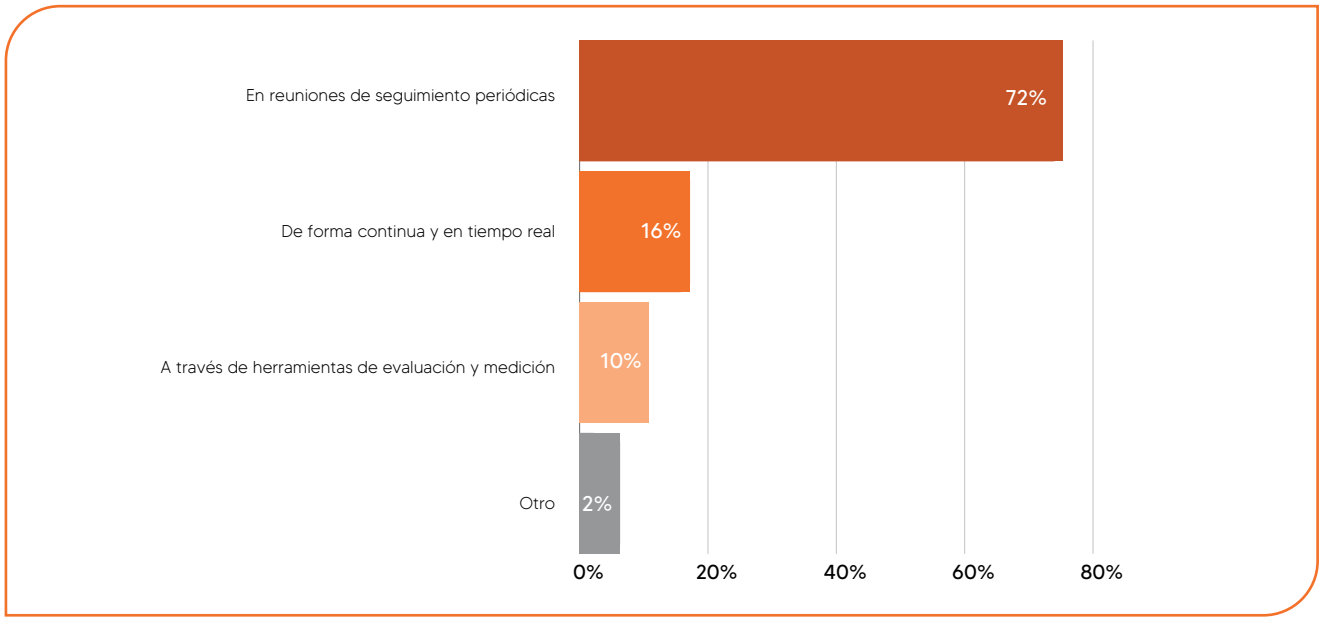
9.4 Retroalimentación del progreso de los OKR

Puntos clave:

Una de las preguntas clave que se realizó fue: **¿Cómo se proporciona la retroalimentación sobre el progreso de los OKR en tu organización?**

La encuesta revela que la mayoría de las organizaciones (72%) **proporcionan retroalimentación sobre el progreso de los OKR en reuniones de seguimiento periódicas**, seguido de un 16% que lo hace de forma continua y en tiempo real. Un 10% utiliza herramientas de evaluación y medición para este fin, mientras que un pequeño porcentaje (2%) opta por otros métodos.







Madeleine Silva - Directora de OKR University

Para asegurar el éxito de los OKR en las organizaciones, es crucial **proporcionar una retroalimentación efectiva sobre su progreso.** Las reuniones periódicas son un método tradicional, pero efectivo, sin embargo, puedes considerar la retroalimentación continua y **en tiempo real para mejorar la agilidad del equipo.**

10. Conclusiones

Beneficios y desafíos de los OKR: Los OKR ofrecen una serie de beneficios sustanciales para las organizaciones. Estos incluyen una mayor alineación organizacional, una mejora notable en el trabajo en equipo al fomentar la colaboración en la consecución de objetivos compartidos. No obstante, enfrentan desafíos importantes que pueden obstaculizar su efectividad como la necesidad de mantener la constancia en su uso a lo largo del tiempo, asegurar un seguimiento riguroso para evaluar su progreso.

Prácticas de gestión de OKR: En cuanto a las prácticas de gestión de OKR, se observa una tendencia hacia la adopción de ciclos trimestrales para establecer y revisar los OKR; permitiendo una planificación estratégica a corto plazo que se alinea con la agilidad y adaptabilidad. Además, muchas organizaciones aún confían en hojas de cálculo para gestionar sus OKR, están surgiendo una tendencia hacia el uso de software especializados en la gestión de proyectos y OKR.

Vinculación con evaluaciones de desempeño: Existe una creciente comprensión de la importancia de alinear indirectamente los OKR con las evaluaciones de desempeño. Para lograr esta alineación, se pueden utilizar los resultados de los OKR como insumos para las conversaciones sobre el desarrollo del plan de desempeño.

Tecnología y AI en la gestión de OKR: Aunque la adopción de inteligencia artificial (IA) en la gestión de OKR aún se encuentra en una etapa introductoria, hay un potencial significativo para aprovechar la tecnología. La IA puede desempeñar un papel clave en la identificación de tendencias, la generación de recomendaciones basadas en datos y la automatización de tareas repetitivas relacionadas con la gestión de OKR.

Cultura organizacional y mentalidad: La adopción efectiva de los OKR no se limita simplemente a la implementación de un marco, sino que requiere un cambio cultural significativo dentro de la organización. Las organizaciones exitosas son aquellas que no solo establecen objetivos, sino que también fomentan una mentalidad orientada a resultados. Esto implica cultivar una cultura organizacional que valore la experimentación, la toma de riesgos calculados y la capacidad de aprender de los errores.

OKR University



11. Metodología para el desarrollo de este estudio

Metodología:

OKR University colaboró junto con Certiprof en la creación del estudio enfocado en el marco OKR. Para ello, involucramos a nuestras comunidades de clientes y expertos, consultándoles sobre sus prioridades en términos de ejecución estratégica y OKR. Además, contamos con la asistencia de profesionales especializados en OKR para analizar las respuestas.



La metodología de investigación utilizada consistió en una encuesta cuantitativa diseñada para determinar e identificar la implementación del marco OKR en Latinoamérica.

A través de un cuestionario, se recopiló información sobre el estado de adopción de los OKR, permitiendo así obtener datos precisos sobre su implementación y su alcance. Estuvo abierta a participantes de todas las industrias, tamaños de organizaciones y países, aunque nos centramos principalmente en empresas ubicadas en Latinoamérica.

Sponsors:

ORANGE TEAM · CAMALEÓN28 · CertiProf® Professional Knowledge

Partners:

F & M CONSULTING · next idea lab. training



Sponsor oficial: CertiProf® Professional Knowledge