

II REPORTE ANUAL DEL
ESTADO DE LOS OKRS
EN
LATINOAMÉRICA

AUSPICIADO POR



www.aquest.com.mx
aq@aquest.com.mx

ÍNDICE

- 02** INTRODUCCIÓN
- 03** FICHA TÉCNICA
- 08** RESUMEN EJECUTIVO
- 09** EXPERIENCIA
- 11** BENEFICIOS
- 17** SEGUIMIENTO Y GESTIÓN
- 22** PROCESO DE ADOPCIÓN
- 28** GESTIÓN DEL DESEMPEÑO
- 30** COMENTARIOS FINALES



INTRODUCCIÓN

EL INFORME

Los OKRs se han convertido en uno de los protocolos de trabajo más utilizados en los procesos de transformación de los últimos años. Esto nos ha permitido reforzar el conocimiento del negocio dentro de los equipos de trabajo que han optado por adoptar OKRs en la región.

En el 2023 presentamos la segunda edición de nuestro reporte de y para Latinoamericanos. Exploramos patrones de trabajo que los múltiples entrevistados han compartido en torno a su proceso de interacción con los OKRs dentro de sus empresas.

Esta edición trae los comentarios de múltiples especialistas de Latinoamérica, expertos en temas de Cultura, Agilidad, Data que plantean reflexiones acerca de los resultados obtenidos.

OBJETIVO

Por segundo año consecutivo desde Agile Quest nos propusimos recopilar estas experiencias y consolidarlas en un Reporte Anual brindando una mirada compartida basada en datos, sobre cómo estamos adoptando, aplicando y evolucionando los OKRs en Latinoamérica.



Ficha técnica

MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

723 PROFESIONALES ENCUESTADOS

DESGLOSE DEL MUESTREO

15 PAÍSES INTERVINIENTES

12 SECTORES ECONÓMICOS

121 EMPRESAS

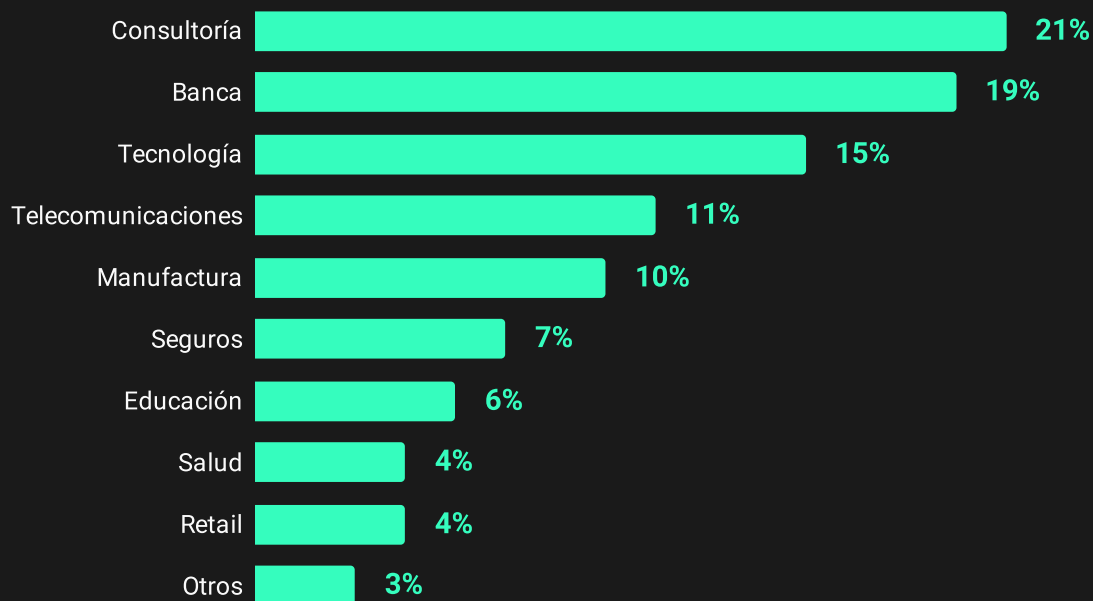
11 ROLES INVOLUCRADOS

METODOLOGÍA

El estudio se realizó entre octubre 2022 a febrero 2023, a través de una encuesta suministrada a managers, líderes, ejecutivos y profesionales pertenecientes a diversos países de Latinoamérica.

Más de 700 personas de diversas industrias y culturas han brindado su contribución alimentando el presente reporte con su punto de vista sobre cómo los OKRs fueron ocupando lugar en sus organizaciones, equipos y colaboradores.

¿EN QUÉ SECTOR SE ENCUENTRA TU ORGANIZACIÓN?



21%



19%



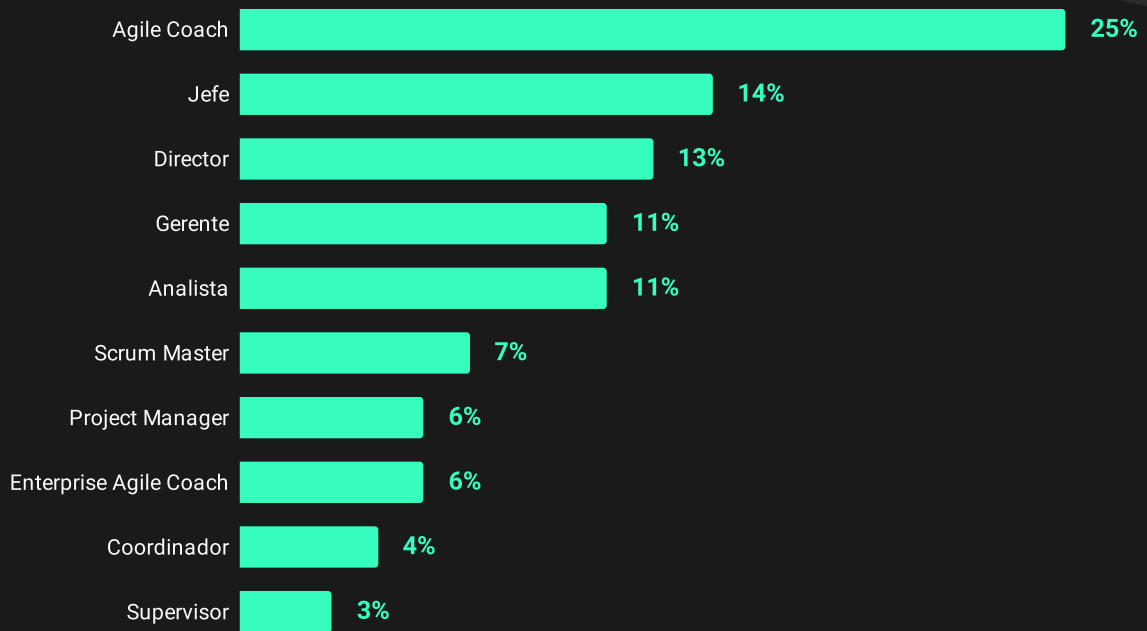
15%



Año tras año vemos una mayor polarización de OKRs llegando a penetrar a un gran número de industrias y negocios.

La Banca y empresas de Tecnología fueron habitualmente los sectores líderes en transformación digital y agilidad organizacional, sin embargo, hoy vamos en camino a una democratización de estas prácticas en busca de mejores formas de trabajar.

¿CUÁL ES EL ROL QUE DESEMPEÑAS EN TU ORGANIZACIÓN?



25%
AGILE COACH

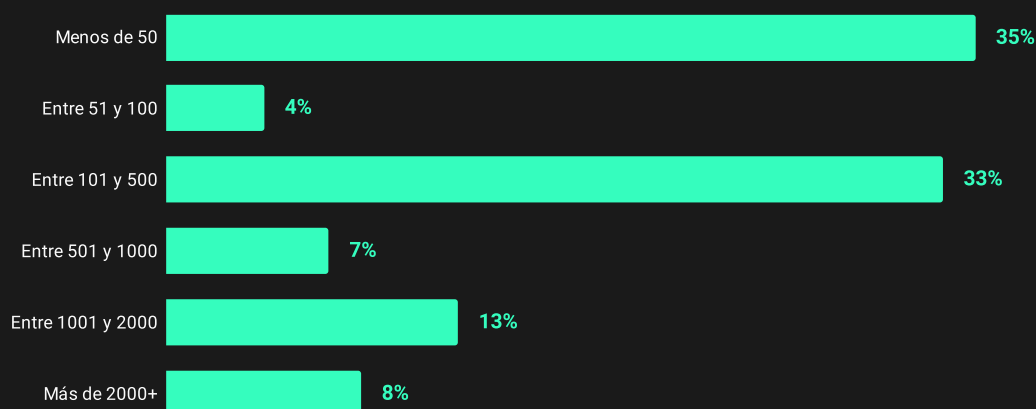
14%
JEFE

13%
DIRECTOR



El 38% de los encuestados responden directamente a roles de liderazgo organizacional (Directores, Gerentes y Jefes). El 62% restante cuenta relación con otros roles de gestión y/o transformación.

¿CUÁNTAS PERSONAS TRABAJAN EN TU ORGANIZACIÓN?



39%
MENOS DE 100

40%
ENTRE 101 Y 1000

21%
MÁS DE 1001



El 39% de los encuestados pertenecen a compañías que tienen menos de 100 personas. Para esta muestra gran parte de los procesos de adopción de OKRs están siendo lideradas por empresas pequeñas y medianas.

Resumen ejecutivo

85%

DE LOS ENCUESTADOS VIENE HACIENDO OKRS EN ESTOS ÚLTIMOS 2 AÑOS.

17%

TIENE TRABAJANDO A TODA SU ORGANIZACIÓN CON OKRS

50%

DE LOS ENCUESTADOS UTILIZAN LAS HOJAS DE CÁLCULO COMO HERRAMIENTA PRINCIPAL PARA HACERLE SEGUIMIENTO A SUS OKRS.

LOS PRINCIPALES BENEFICIOS DE ADOPTAR OKRS FUERON EL ALINEAMIENTO (63%), COMPORTAMIENTO COLECTIVO (33%) Y TRABAJO FOCALIZADO (28%).

45%

LE TOMA HASTA UN AÑO OBTENER OKRS DEL TIPO OUTCOME.

61%

UTILIZA OKRS A NIVEL INDIVIDUAL.

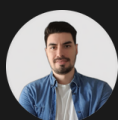
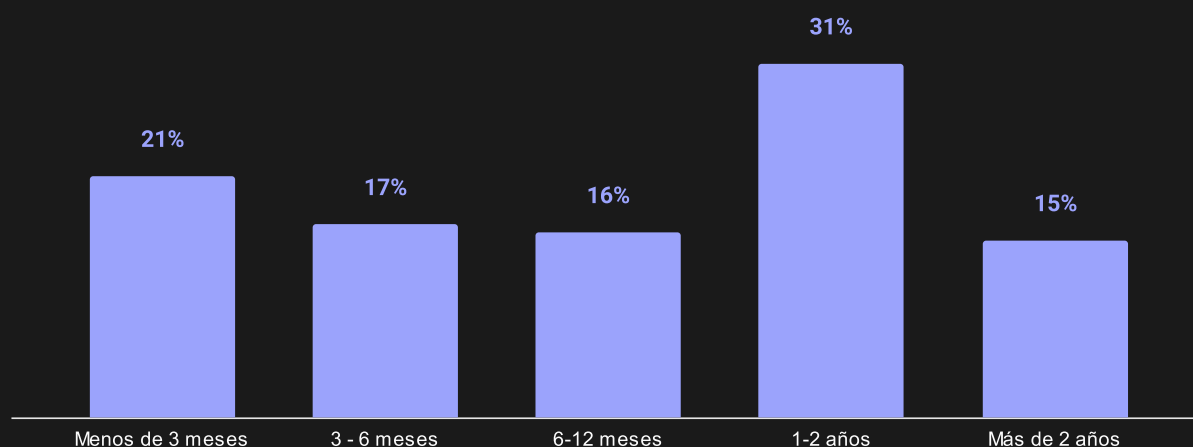
62%

ANALIZÓ SU CAPACIDADES PARA GENERAR COMPROMISOS CON SUS OKRS.

SI LOS ENCUESTADOS TUVIERAN QUE VOLVER A ADOPTAR OKRS, PRIORIZARIAN FACTORES COMO **SEGURIDAD PSICOLÓGICA, LLEVAR OKRS A ESCALA E INVOLUCRAR A SUS STAKEHOLDERS EN EL DISEÑO.**

Experiencia

¿CUÁNTO TIEMPO LLEVAS USANDO OKRS?



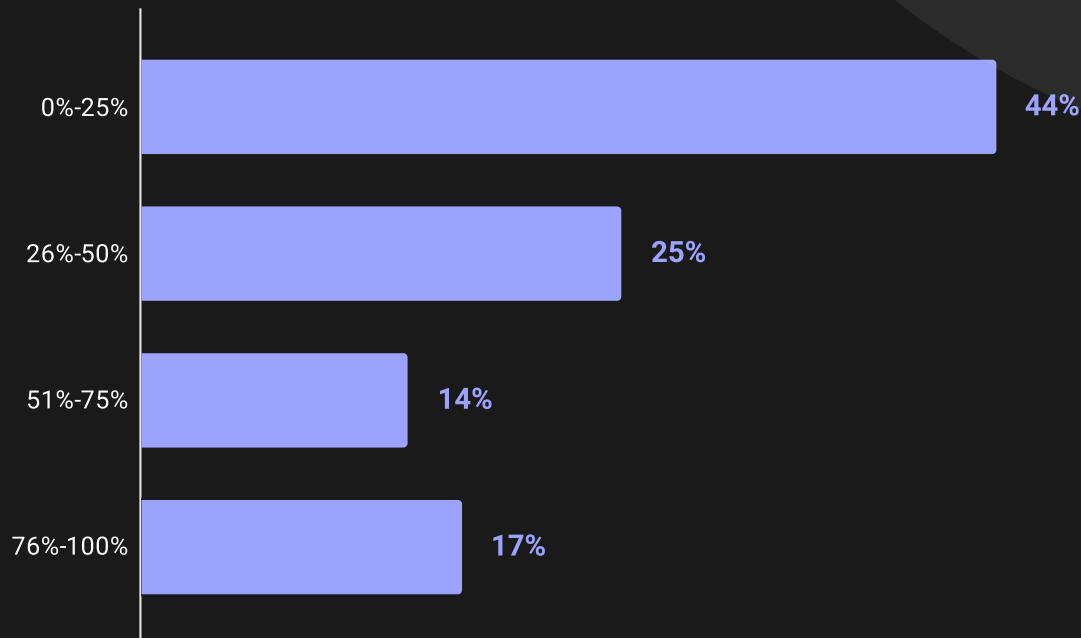
FACUNDO BAIGORRIA
OKR Consultant

El 85% de los encuestados nos hacen saber que utilizan OKRs hace menos de 2 años en sus equipos y organizaciones.

Los datos hablan por si solos, al explicar lo incipiente que es el trabajo con OKRs en la región. Nos queda un largo camino por delante, lleno de aprendizajes, experiencias y mejora continua.

Considero que se torna cada vez más necesario y beneficioso la generación de este tipo de estudios, foros, eventos de discusión y espacios colaborativos para seguir madurando la "correcta" adopción de OKRs.

¿QUÉ PORCENTAJE DE TU ORGANIZACIÓN TRABAJA CON OKRS HOY?



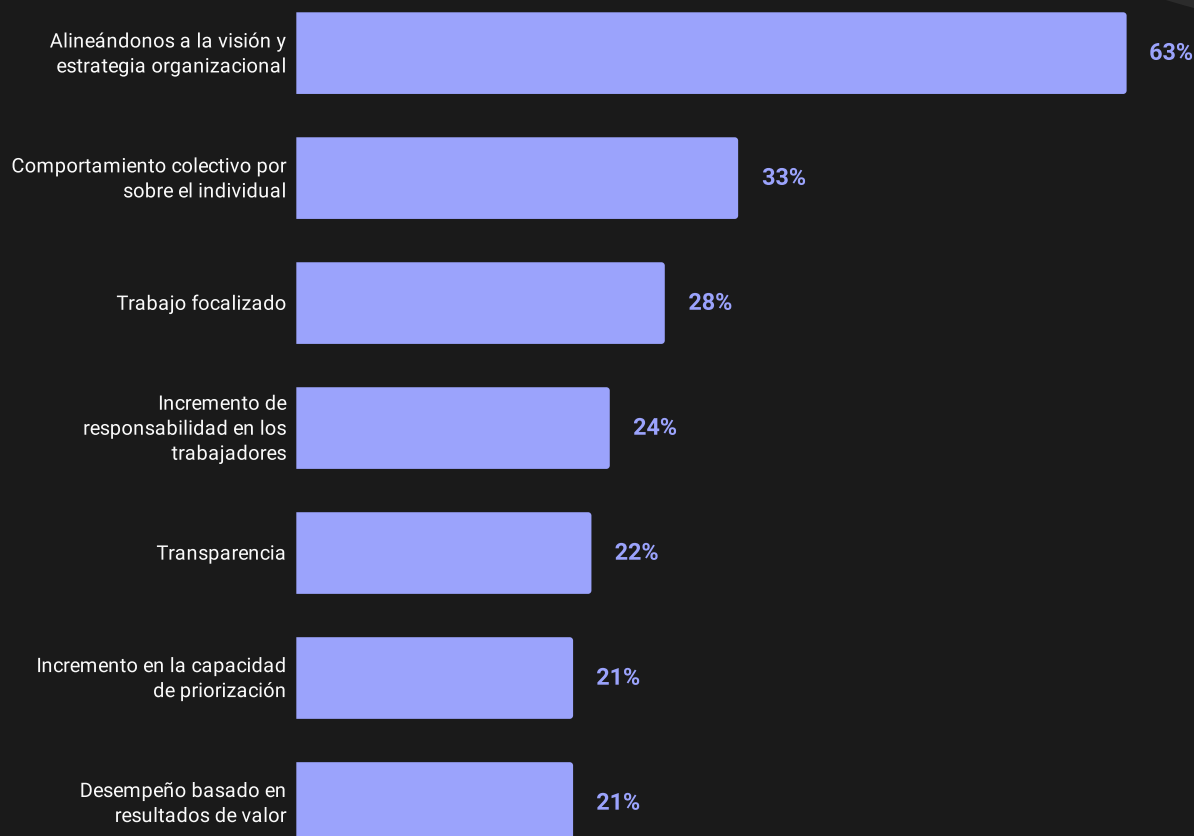
CRISTHIAN ARIAS
OKR Consultant

El 69% de las empresas encuestadas implican al menos a la mitad de su organización haciendo OKRs. Solo el 17% ha logrado implicar a toda su organización haciendo OKRs.

Evidentemente, pareciera que es parte del proceso progresivo de adopción de OKRs en Latinoamérica; sin embargo, esto debería ser una constante. Un equipo no debería adoptar OKRs si no logra al menos estimar un retorno de la inversión por el tiempo empleado en su gestión con OKRs. Toda acción organizacional debe tener algún tipo de retorno/retribución/impacto y este debe ser calculado previamente a cualquier proceso de adopción de OKRs. Los OKRs deben ser un ejercicio que evidencia y retribuye valor.

Beneficios

¿CÓMO HAN IMPACTADO LOS OKRS EN TU ORGANIZACIÓN?



CARLOS GIL

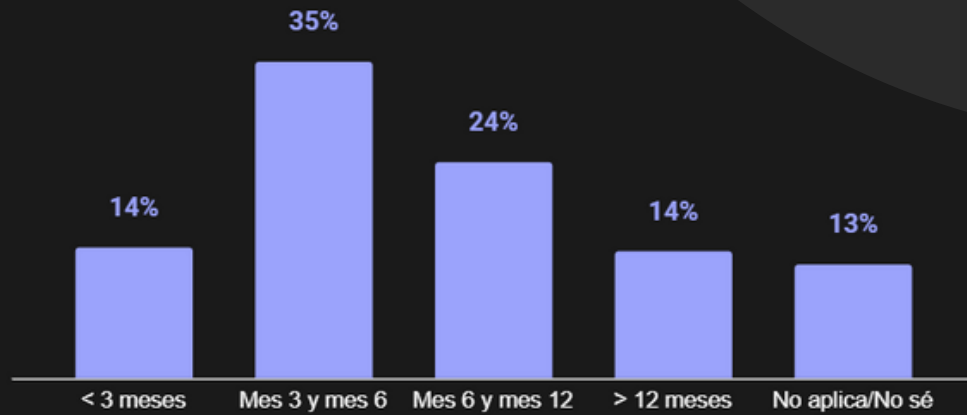
Enterprise Agile Coach - NTT Data

Claramente los OKRs aportan al alineamiento organizacional, pero en el trabajo con organizaciones veo una deuda en determinar bien qué es valor, y más aún, poder diferenciar claramente qué es el éxito del progreso.

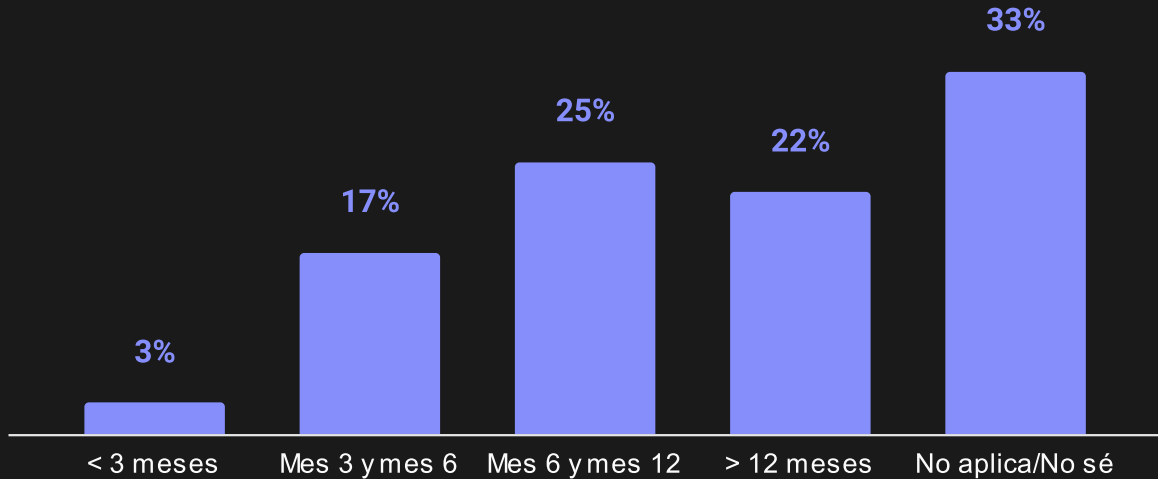
Además, una de las materias pendientes es el poder hacer adaptativa su estrategia y poder ver influenciada la misma con lo que aprenden tras un ciclo de OKRs ejecutado.

TIEMPO DE IMPACTO CON OKRS EN...

CREAR OKRS ALINEADOS A LA ESTRATEGIA DEL NEGOCIO



CREAR RESULTADOS CLAVE CENTRADOS EN VALOR (OUTCOME)



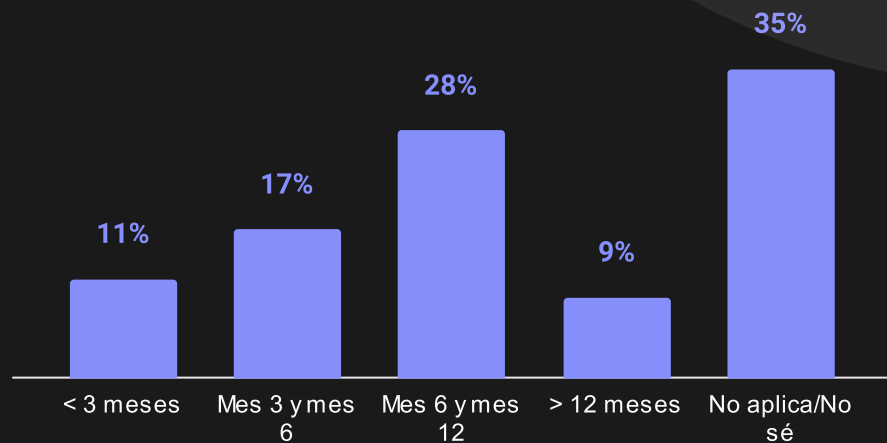
FACUNDO BAIGORRIA
OKR Consultant

La mayor parte de las organizaciones y equipos que trabajan con OKRs valorizan el hecho de poder conectar la estrategia con la operación. OKRs no es solo un sistema de gestión por objetivos, debe servir también como herramienta comunicacional para poner las prioridades del negocio en la primera plana de los equipos.

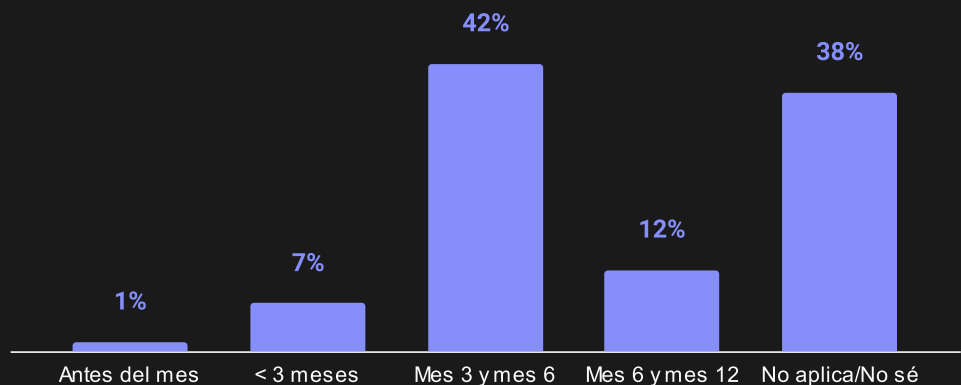
Uno de los retos de los OKRs es que los equipos sean capaces de distinguir el valor y su impacto por sobre el entregable o el proyecto desarrollado. Los OKRs deben basarse en outcomes como prioridad. El 45% ha podido conseguir esto en un tiempo menor a un año. Esto implica una mentalidad nueva y tradicionalmente distinta, pues toca superponer el impacto por sobre el cumplimiento.

TIEMPO DE IMPACTO CON OKRS EN...

OBJETIVOS REALMENTE INSPIRADORES (QUE CONECTEN CON LAS PERSONAS)



ANALIZAR LA CAPACIDAD DE LOS EQUIPOS ANTES DE GENERAR COMPROMISO DE OKRS

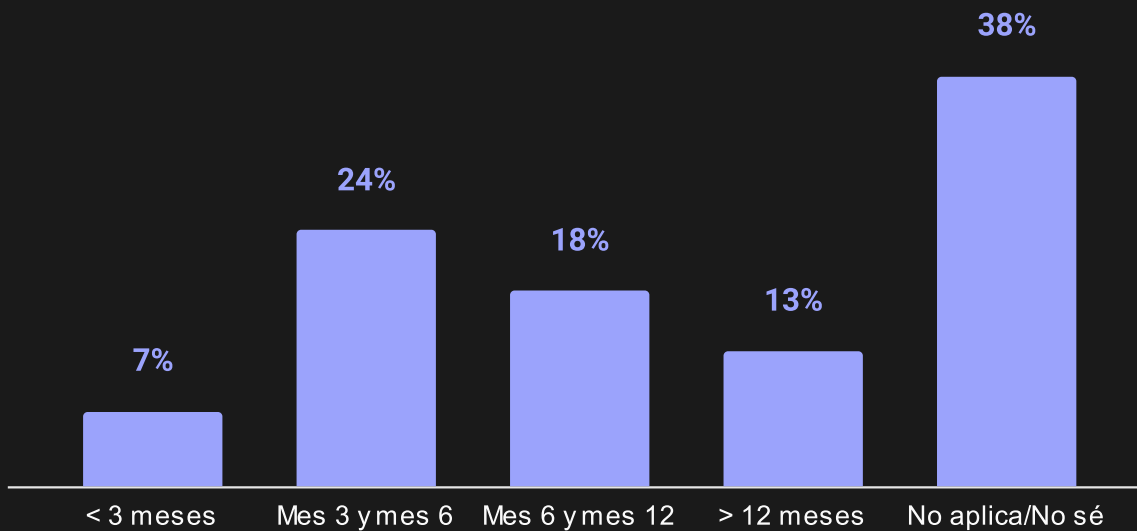


VICTOR ESTRADA
OKR Consultant

Conforme las organizaciones inician el camino de adopción se dan cuenta, que no es un ejercicio tradicional de reunirse y definir compromisos anuales. En el primer gráfico observamos en primera instancia los encuestados identifican que escribir y alinear objetivos inspiradores les toma entre 6 a 12 meses (28%) al menos dos ciclos de iniciar su proceso de adopción. Aunque se tiene un hallazgo (35%) que observamos en otras organizaciones y es el desconocimiento del tiempo que toma conectar con las personas. En el segundo gráfico, lo relevante (42%) es incorporar un análisis de capacidad en los compromisos de OKR

TIEMPO DE IMPACTO CON OKRS EN...

SEGUIMIENTO REGULAR DEL PROGRESO DE OKRS A TRAVÉS DE DATA OPORTUNA



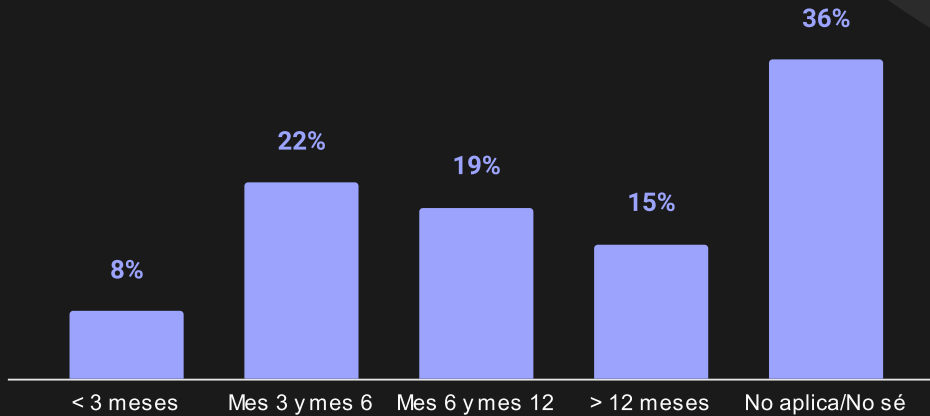
FELIPE PFEIFFER

OKR Consultant - Especialista en Pymes

La información son datos procesados y comunicados para que sean entendidos e interpretados. Operativizar nuestra estrategia mediante OKRs implica tomar decisiones en base a rutinas con la información correcta sobre la mesa

TIEMPO DE IMPACTO CON OKRS EN...

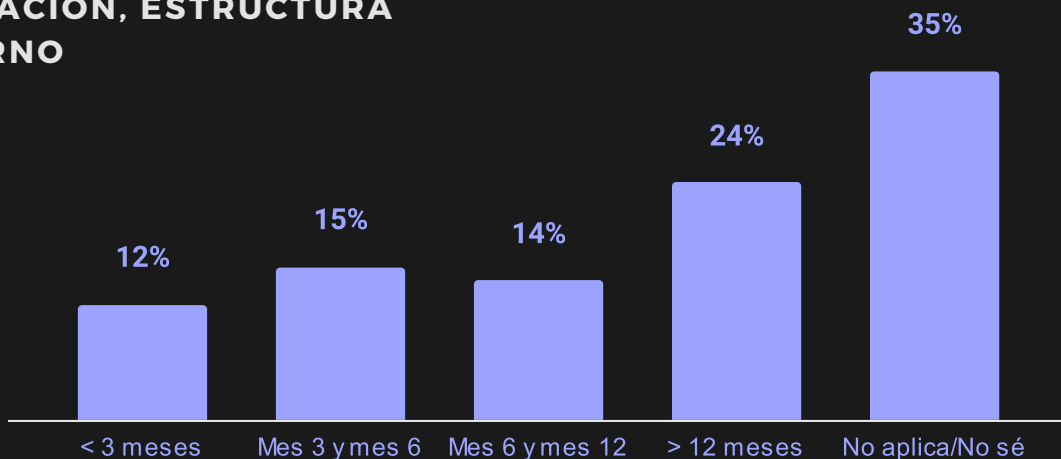
COLABORACIÓN MULTIFUNCIONAL ENTRE ÁREAS



CRISTHIAN ARIAS
OKR Consultant

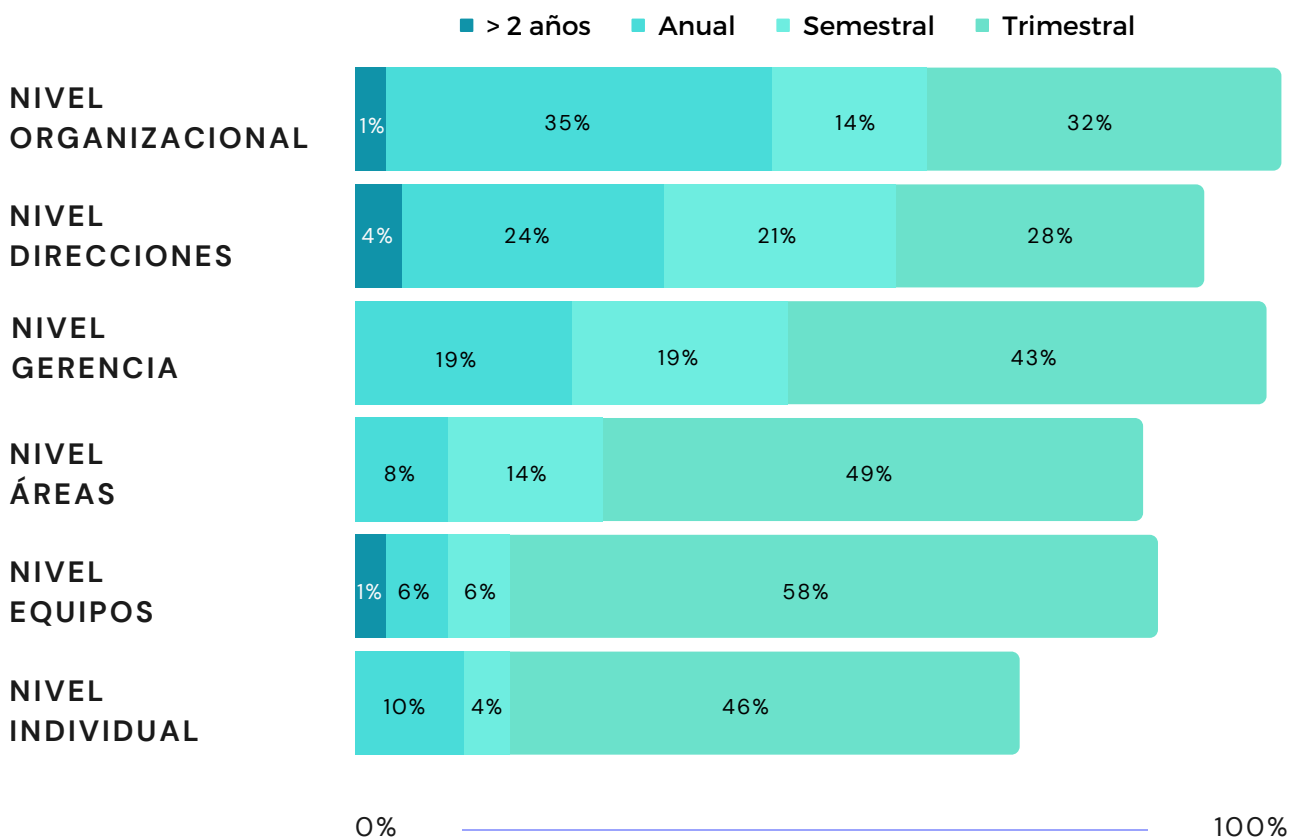
Los OKRs son una excusa para conversar. Se puede observar que el proceso de interacción entre áreas aún empieza a hacerse visible a partir del segundo trimestre de trabajo. Es interesante que a pesar de necesitar acentuar patrones de operación para promover estas conversaciones, aún los modelos de gobierno, metodológicos, operacionales y hasta de estructura se vean impactados mayormente sobre el año de trabajo. Es preocupante que entre el 35% y 36% respectivamente, desconozcan lo que pasa dentro de la empresa. Esto representa una oportunidad para comunicar mejor nuestros procesos de cambio y transformación.

AJUSTES DE MODELOS DE METODOLÓGICOS, DE OPERACIÓN, ESTRUCTURA Y GOBIERNO



Seguimiento y Gestión

CON QUÉ CADENCIA SE GESTIONAN LOS CICLOS DE OKRS EN TU ORGANIZACIÓN



El restante del 100% se ha dado en respuesta al "No aplica/No sé".



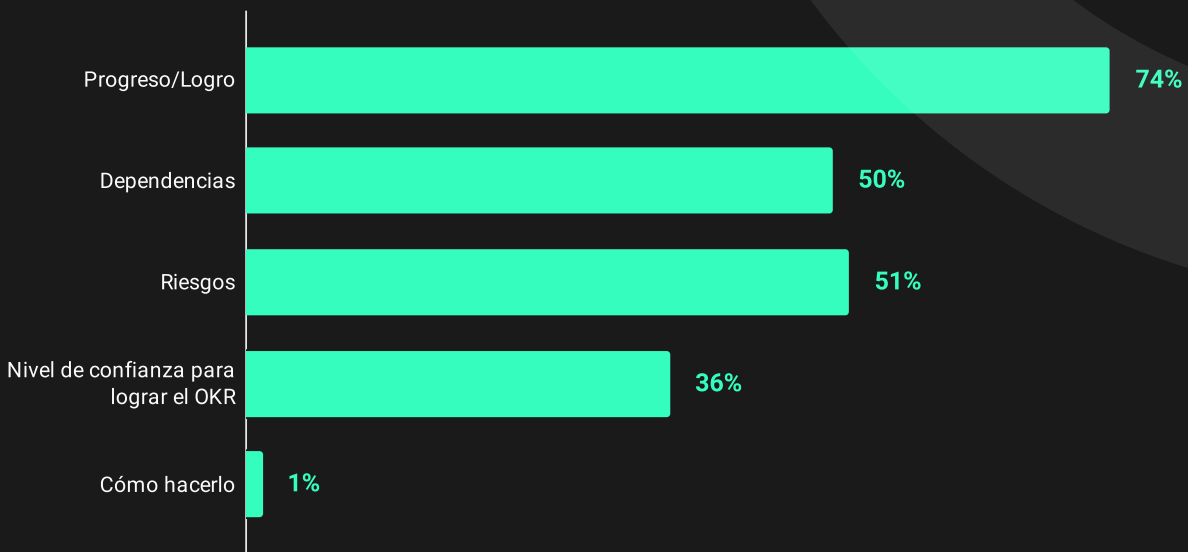
FACUNDO BAIGORRIA
OKR Consultant

Es normal que veamos una frecuencia menor de revisión y ajuste de los OKRs en los niveles estratégicos y una mayor frecuencia en aquellas unidades tácticas y operativas.

Decir que los OKRs son anuales, no significa que sean revisados una vez al año, sino que los horizontes temporales sobre los cuales definimos esas metas se basan en una mirada de 12 meses.

Por el contrario, sea cual sea la cadencia utilizada en cada nivel, es fundamental llevar adelante momentos de revisión y reflexión sobre los avances conseguidos.

¿QUÉ DISCUTES AL VERIFICAR OKRS?

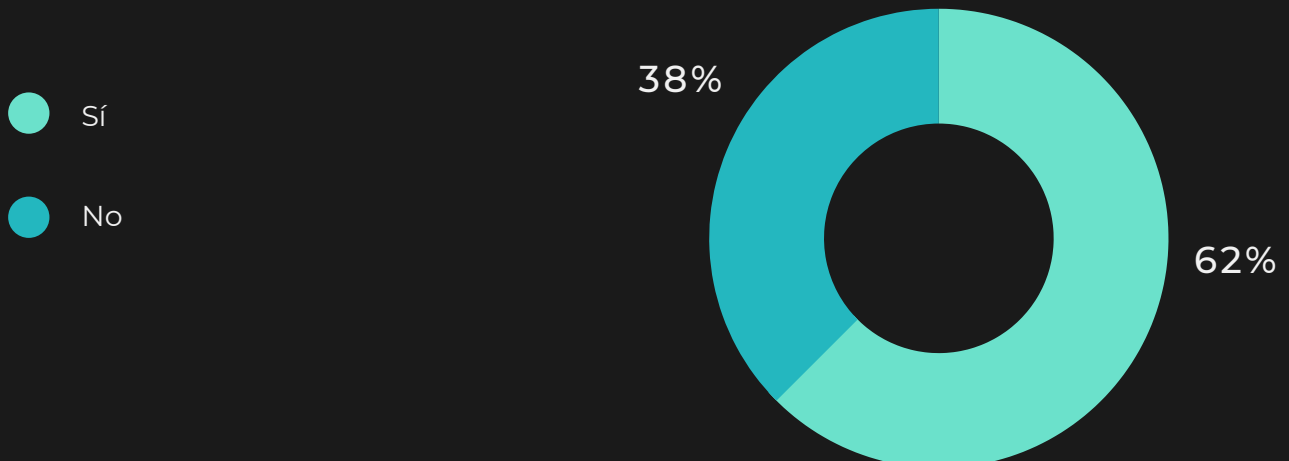


FELIPE PFEIFFER

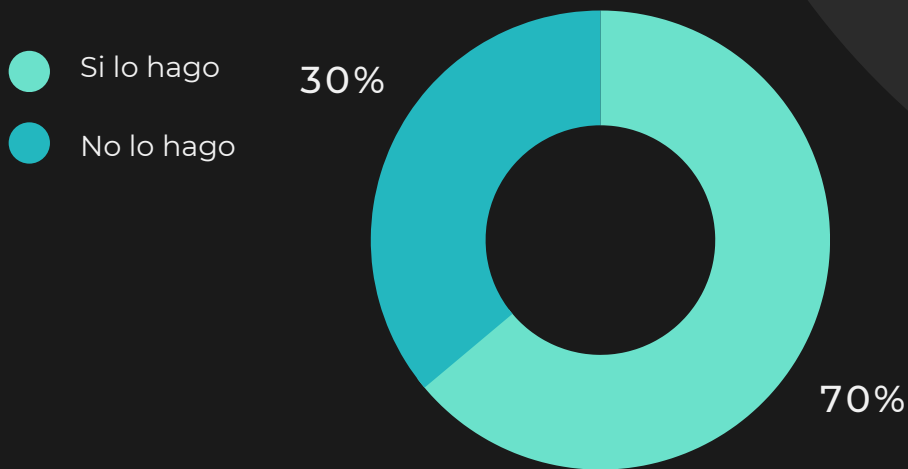
OKR Consultant - Especialista en Pymes

La clave para el análisis de capacidad es lograr una visión holística de todas las actividades y sus entregables, siempre asociados a los resultados que buscamos alcanzar como equipo. En esta línea, una visión 360° con respecto a lo que buscan alcanzar otros equipos en la organización complementa el que logremos el cumplimiento de nuestros OKRs.

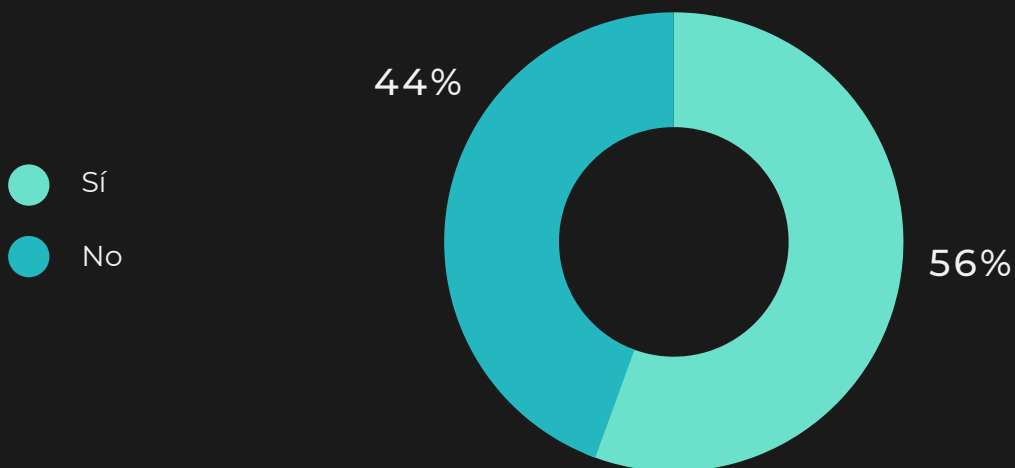
¿PARA COMPROMETERTE CON TUS OKRS, ELABORAS UN ANÁLISIS DE CAPACIDAD DE TRABAJO DEL EQUIPO?



¿PRIORIZAS TUS OKRS?



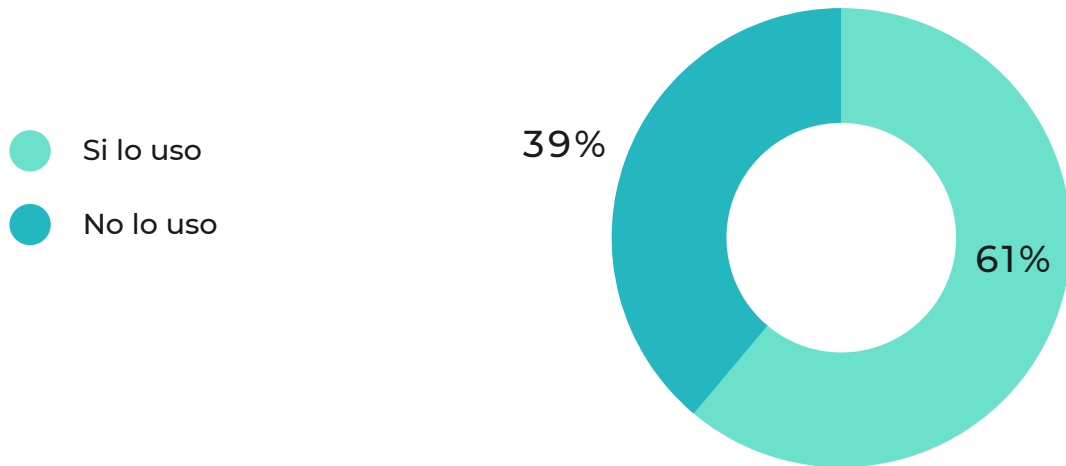
¿ES COMÚN QUE TU EQUIPO REVISE CONJUNTAMENTE SUS OKRS Y LES HAGA SEGUIMIENTO?



VICTOR ESTRADA
OKR Consultant

Los OKRs son una herramienta por excelencia para tomar decisiones. La priorización es una característica fundamental de equipos en vías de madurez en OKRs. El 70% de los encuestados lo hace manteniendo a la encuesta del 2021. El seguimiento es uno de los grandes dolores en el protocolo, para el 2022 el 56% de los equipos está dando seguimiento esto ha tenido un incremento de 8% respecto al 2021

¿UTILIZA OKRS INDIVIDUALES?



CESAR MACHADO
Agile Coach

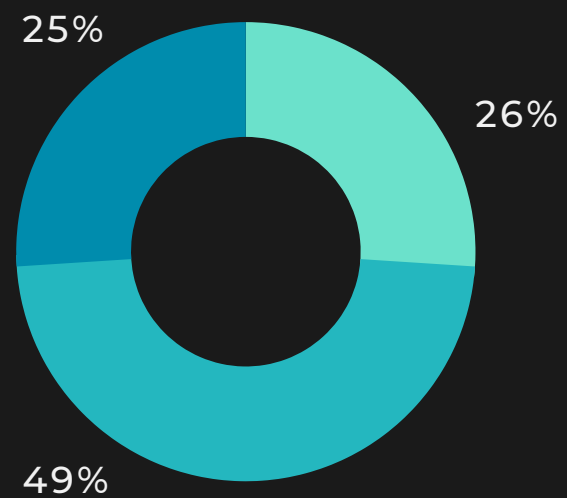
El hecho de que el 61% de los encuestados utilice OKR para definir y gestionar objetivos individuales sugiere que OKR se está convirtiendo en una herramienta popular para la gestión del desempeño en las organizaciones. Esto puede deberse a que OKR es un protocolo de trabajo claro y efectivo para establecer objetivos y medir el progreso hacia ellos, lo que puede ayudar a mejorar la transparencia y la responsabilidad en la gestión del desempeño.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que la implementación exitosa de OKR para la gestión del desempeño requiere un compromiso y una colaboración sólidos de toda la organización, así como un enfoque en el aprendizaje y la mejora continua. Además, OKR debe ser utilizado de manera equilibrada con otras herramientas y prácticas de gestión del desempeño, y no debe utilizarse como la única herramienta para evaluar el desempeño de los empleados.

En cuanto al 39% de encuestados que indicaron que no utilizan OKR para la gestión del desempeño, es posible que prefieran otros enfoques para establecer y gestionar los objetivos individuales de los empleados. Cada organización tiene necesidades y contextos únicos, por lo que es importante explorar y evaluar diferentes herramientas y prácticas de gestión del desempeño para encontrar la mejor solución para la organización en cuestión.

¿SU CICLO DE OKRS ESTÁ ALINEADO CON SU CICLO FINANCIERO?

- Si lo está
- No lo está
- No lo sé



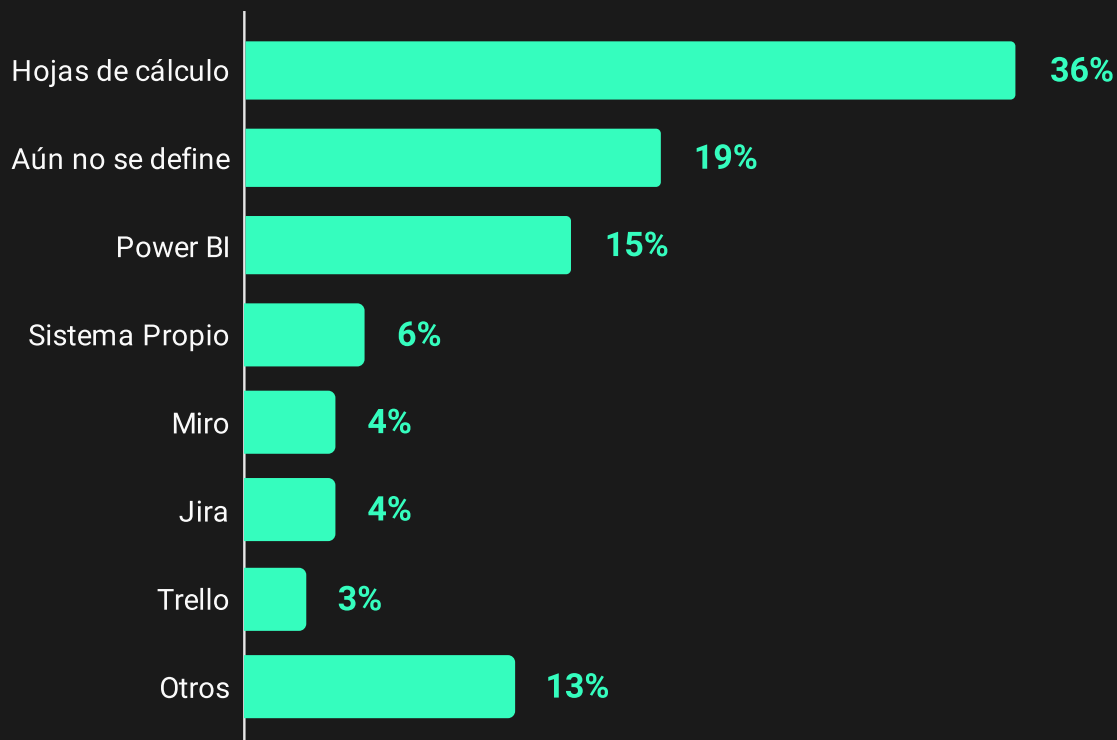
FACUNDO BAIGORRIA
OKR Consultant

OKRs debe servir como puente entre las prioridades estratégicas del negocio y la táctica.

El QBR (Quarterly Business Review) es el espacio recomendado para que las conversaciones estratégicas brinden una mirada holística a través de la organización sobre los focos y objetivos a perseguir. Complementar sus OKRs estratégicos con KPIs o Indicadores de la industria permitirá tener mayor amplitud para este análisis.

¿CÓMO GESTIONAS LOS DATOS CON OKRS?

OPCIONES PARA GESTIÓN DE DATOS



FELIPE PFEIFFER

OKR Consultant - Especialista en Pymes

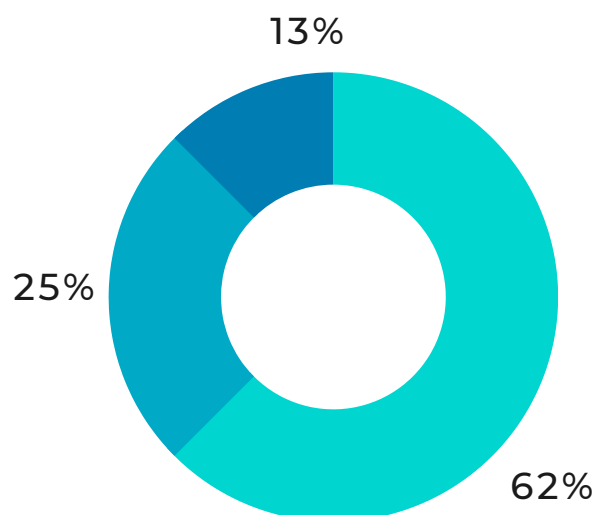
La gestión de datos es la unión de prácticas, procesos y sistemas que, en conjunto, permiten a una organización controlar sus recursos para generar información.

Los OKRs, al ser una herramienta que direcciona nuestras decisiones de equipo, debemos siempre impulsarnos mediante los datos, partiendo desde aplicaciones comunes, hacia sistemas altamente escalables en las empresas.

O Proceso de adopción

¿CÓMO PUSIERON EN MARCHA EN TODA LA COMPAÑÍA SUS OKR?

- Por fases u olas de adopción
- Big Bang o One Shot (Todos al mismo tiempo)
- No lo sé



CARLOS GIL

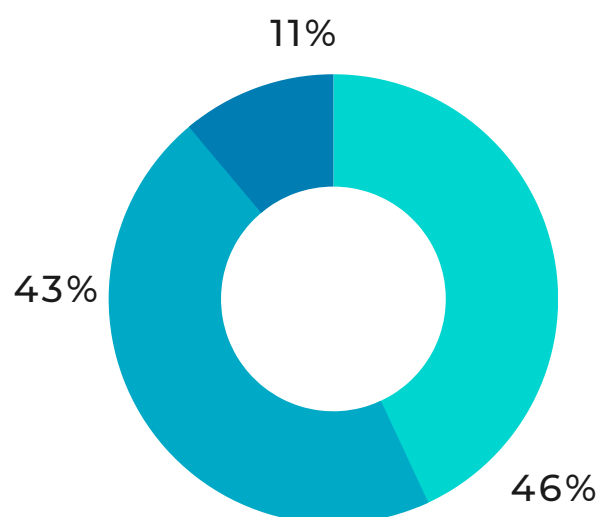
Enterprise Agile Coach - NTT Data

En el trabajo con OKR siempre he tenido no sé si decir la suerte de trabajar con equipos directivos o de un alto liderazgo organizacional lo que ha permitido en un primer intento o intención hacerlo big bang.

Lo que si es cierto es que luego en el ejercicio de cerrar la primera versión de OKR se convierte en un ejercicio de despliegue por olas, pues algunas áreas logran ajustar su foco y alineación y otras no, lo que hace que la intension inicial no se cumpla.

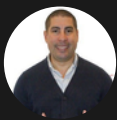
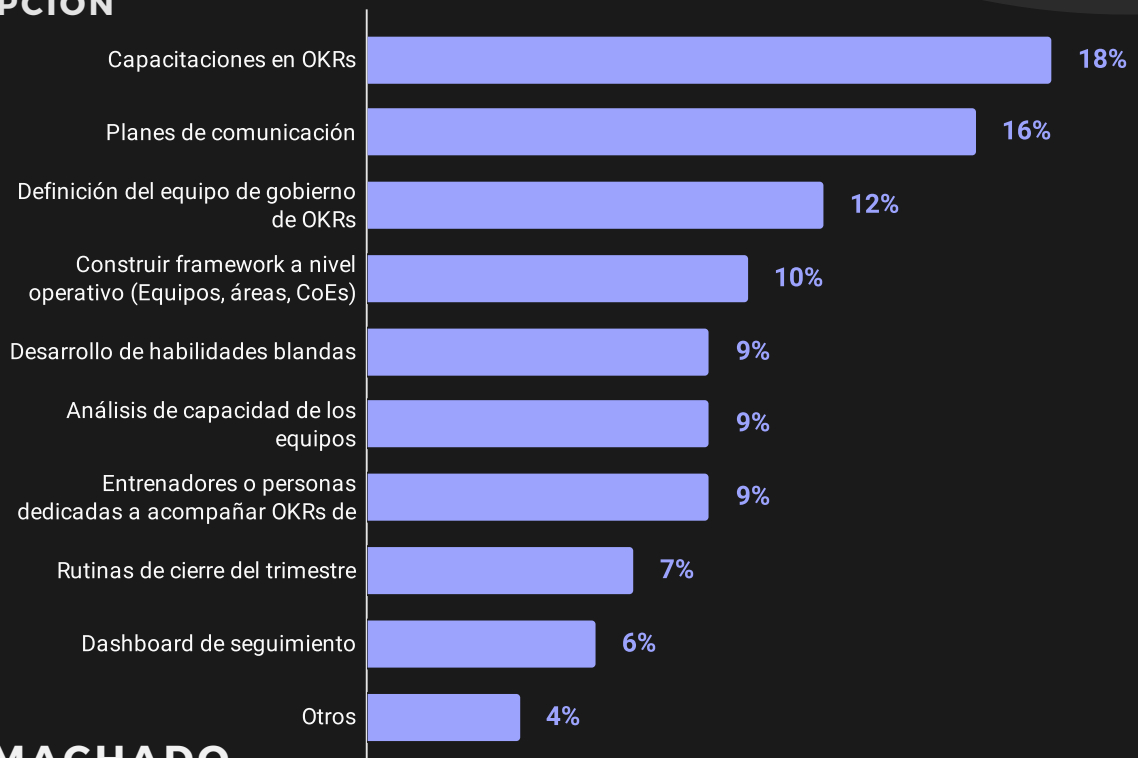
CUANDO LANZARON SUS OKRS ¿REALIZARON UN PILOTO?

- Sí
- No
- No lo sé



AL PREPARARTE PARA LA ADOPCIÓN DE LOS OKRS ¿QUÉ ACCIONES REALIZASTE?

ACCIONES REALIZADAS PARA PREPARARSE PARA LA ADOPCIÓN



CESAR MACHADO
Agile Coach

Los resultados muestran que las organizaciones que adoptan OKRs están tomando una variedad importante de acciones para prepararse para la implementación de OKRs.

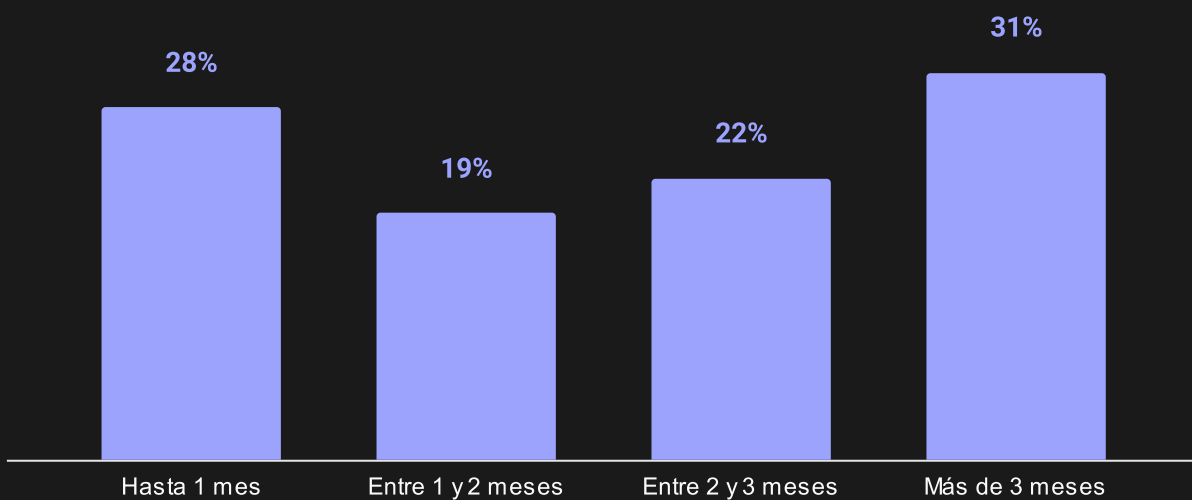
La capacitación en OKRs es esencial para asegurar que los empleados comprendan el protocolo y sepan cómo establecer objetivos efectivos. Los planes de comunicación son importantes para asegurar que todos los empleados estén en la misma página y entiendan el propósito y la importancia de OKRs. La definición del equipo de gobierno de OKRs es necesaria para asegurar que haya un proceso claro y coherente para establecer y evaluar los objetivos en toda la organización, y la construcción de frameworks a nivel operativo es esencial para garantizar que los OKRs se ajusten a las necesidades específicas de cada equipo.

Además de estas acciones, el desarrollo de habilidades blandas y la evaluación de la capacidad de los equipos y entrenadores son importantes para asegurar que los equipos estén preparados para la implementación de OKRs y puedan trabajar juntos de manera efectiva para lograr los objetivos. La rutina de cierre del trimestre y los dashboards de seguimiento son útiles para evaluar el progreso hacia los objetivos y tomar medidas para mejorar el rendimiento.

En general, estos resultados sugieren que las organizaciones están tomando medidas importantes para prepararse para la adopción de OKRs y están comprometidas a garantizar una implementación exitosa y efectiva.

¿CUÁNTO TIEMPO PASÓ PREPARÁNDOSE PARA EMPEZAR A TRABAJAR CON LOS OKRS?

TIEMPO PARA PREPARARSE ANTES DE EMPEZAR A CONVIVIR CON OKRS



CRISTHIAN ARIAS
OKR Consultant

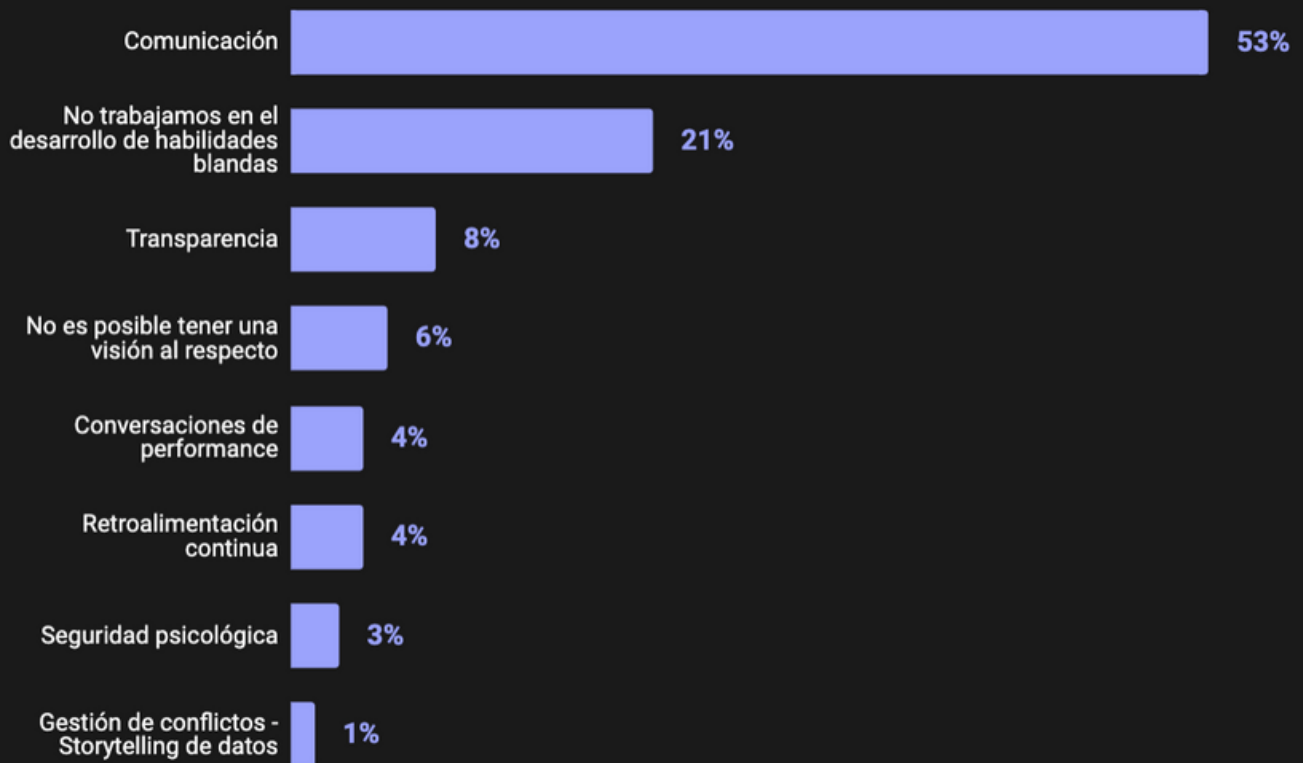
Una empresa nunca está lista para hacer OKRs. Necesita condiciones como confianza, coraje, foco, trabajo en equipo, transparencia, entre otros factores. Decidirse a hacer OKRs es un ejercicio político dentro de una empresa que debería iniciar desde el liderazgo. Es interesante saber que todos los encuestados tuvieron algún tipo de preparación previa a su proceso de adopción.

Punto aparte del tema cultural, hay dos factores que son trascendentales al momento de trabajar con este protocolo. Uno tiene que ver con el entendimiento de los OKRs debido a las múltiples acepciones en las que caen. Las compañías suelen definir sus propios conceptos y sus propios métodos de trabajo.

Finalmente y no menos importante, la data. Alimentar la data de los OKRs suele ser una decisión tan trascendental que podría intervenir en la adopción o no de este modelo de gobierno. La experiencia nos dice que a mayor automatización, menor resistencia a usarlos.

¿QUÉ HABILIDADES BLANDAS DESARROLLASTE PREVIO A TU ADOPCIÓN DE OKRS?

HABILIDADES BLANDAS PREVIAMENTE DESARROLLADAS



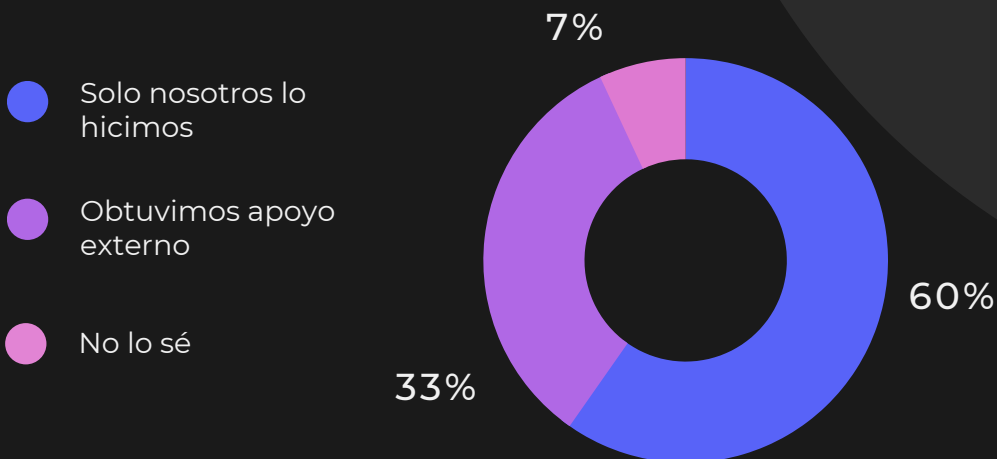
FACUNDO BAIGORRIA
OKR Consultant

No sorprende que las organizaciones hayan tenido que prepararse para dar un giro en sus políticas de comunicación interna. OKR nos da un cachetazo de realidad y nos demuestra la obsolescencia de un modelo arcaico en el que el secretismo y las oficinas cerradas son protagonistas.

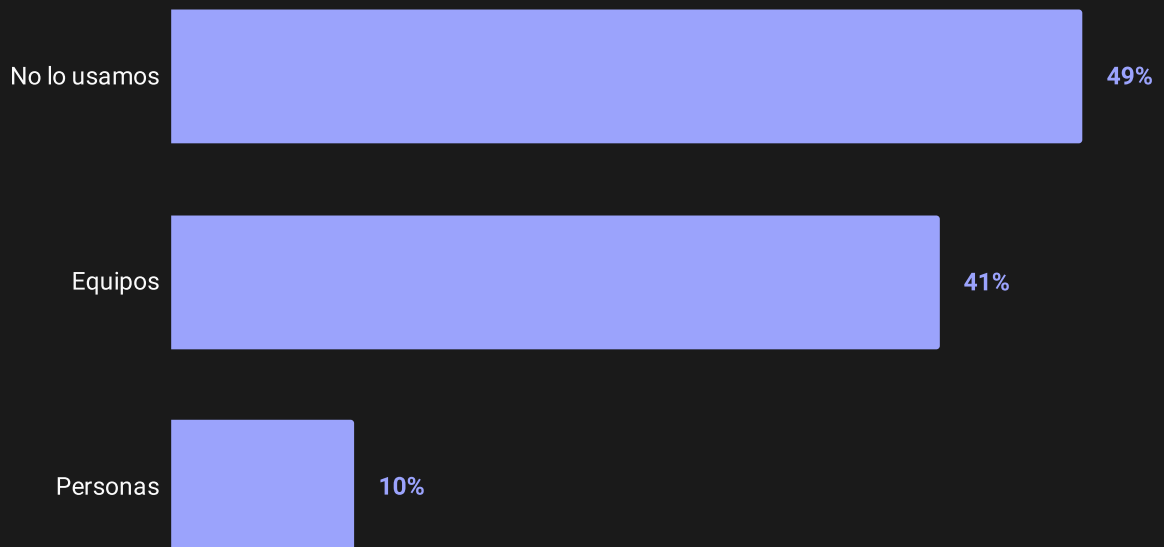
Transparentar los objetivos, las inciativas, los logros, los desaciertos nos acerca a un entorno más ágil, abierto y colaborativo.

OKRs invita a revisar una parte de la cultura de la organización y habilidades de las personas que la conforman. Considero un punto clave en esto trabajar sobre la Seguridad Psicológica para elevar los índices de compromiso, participación y colaboración en los equipos.

¿ADOPTARON USTEDES SOLOS LOS OKRS O BUSCARON APOYO EXTERNO?



¿BUSCÓ APOYO ANTES DE COMENZAR O DESPUÉS DE HABER LANZADO SUS OKRS?



CRISTHIAN ARIAS
OKR Consultant

La colaboración de expertos suele ser un acelerador importante en la adopción de OKRs. Ayuda a evitar errores comunes y aminorar el impacto de los mismos en la cultura organizacional. Suele convertirse en una fuente de confianza y de lecciones aprendidas al servicio de la compañía. Es mucho más común en entornos estratégicos o directivos.

SI TUVIERAS QUE ADOPTAR LOS OKRS NUEVAMENTE,

¿EN QUÉ ORDEN CONSIDERARÍAS ESTOS FACTORES?

ORDEN DE LOS FACTORES A CONSIDERAR



MAYOR IMPACTO

MENOR IMPACTO



CRISTHIAN ARIAS
OKR Consultant

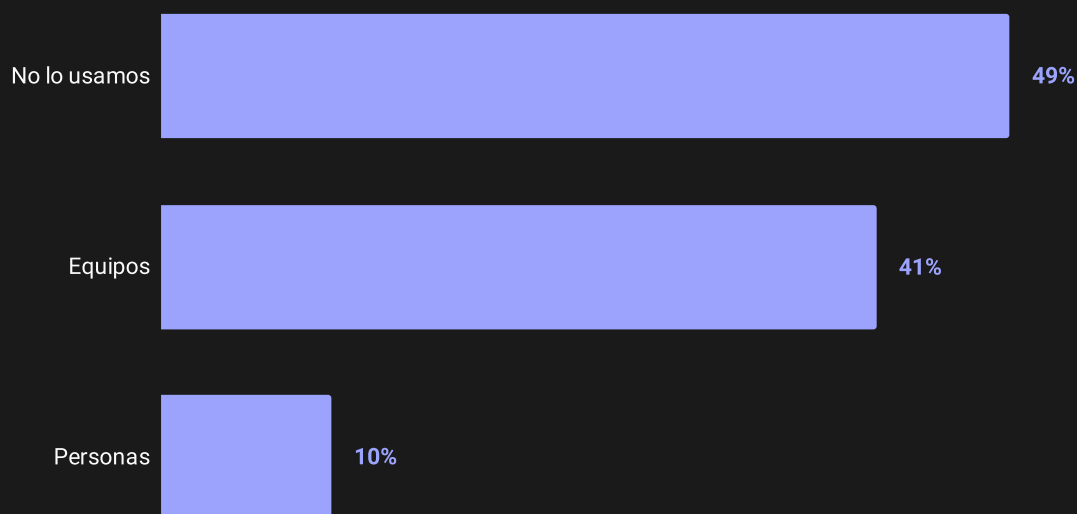
Los OKRs se validan. Los factores que intervienen en el cumplimiento de un OKRs normalmente, exceden al control del equipo que los tiene. Los OKRs no son más que hipótesis que se corroboran al final de un ciclo de tiempo. La seguridad psicológica que debe darte una compañía para aceptar el error es trascendental a la hora de hacer OKRs.

Es interesante que los encuestados tengan en los siguientes 3 factores priorizados temas que tienen que ver con la interacción del equipo con su entorno. Un equipo es un subsistema inmerso en un sistema. Los OKRs no deben ser espacios aislados sino de conexión entre el equipo y su entorno. Creo firmemente que los OKRs son una oportunidad para conectar el sistema con objetivos comunes que los muevan a trabajar en equipo con un mismo propósito guía.

Gestión del desempeño

UTILIZAN OKRS PARA AYUDARLOS A EVALUAR EL DESEMPEÑO DE...

NIVELES ESCOGIDOS DONDE SE EVALUA EL DESEMPEÑO



FACUNDO BAIGORRIA
OKR Consultant

La recomendación es escindir el "cumplimiento" de OKRs de una remuneración variable o bono. El efecto que podemos provocar con esto es el contrario al que realmente buscamos con los OKRs.

Sin embargo, aún la mayoría de las organizaciones no resuelven su modelo de gestión del desempeño (o se resisten), para que OKR no se vea perjudicado en su aplicación.

¿Cuál fue tu principal aprendizaje al utilizar OKRs?

CONOCER UNA NUEVA Y EFICIENTE FORMA DE GENERAR VALOR PARTIENDO DEL ALINEAMIENTO CON LA ORGANIZACIÓN Y EL TRABAJO EN EQUIPO,

ALINEACIÓN, VALOR, COHESIÓN, ORIENTACIÓN AL LOGRO CONJUNTO.

PRINCIPALMENTE CONOCER UNA NUEVA Y EFICIENTE FORMA DE GENERAR VALOR PARTIENDO DEL ALINEAMIENTO CON LA ORGANIZACIÓN Y EL TRABAJO EN EQUIPO.

LA INTERDEPENDENCIA Y AUTONOMÍA DE PROCESOS, PERMITIENDO DELEGAR RESPONSABILIDADES A QUIENES ANTES NO SE PENSARÍA DELEGAR.

PRODUCTIVIDAD PERSONAL, VISIÓN ORIENTADA AL NEGOCIO, TRABAJO ENTRE ÁREAS, APROVECHAR LAS HABILIDADES DE LOS DEMÁS

ES POSIBLE ADOPTAR BUENAS PRÁCTICAS EN UNA EMPRESA PEQUEÑA.

ALCANZAR PRECISIÓN EN LOS OBJETIVOS, SER BREVES DANDO FEEDBACK Y DIAGNOSTICANDO PROBLEMAS ANTES DE QUE SUCEDAN.

LA FUERZA PARA **ALINEAR OBJETIVOS Y EQUIPOS**, Y CÓMO FACILITA LA PRIORIZACIÓN O DISCUSIÓN ESTRATÉGICA A TRAVÉS DE LA **TRANSPARENCIA**

Comentarios Finales



FACUNDO BAIGORRIA

OKR Consultant

El 20% del éxito en OKRs esta en su diseño, pero el 80% radica en el seguimiento. Hoy en día donde vemos más oportunidades de mejora y creemos que falta mucho por desarrollar es en la gestión. ¿Qué hacemos una vez que tenemos nuestros OKRs definidos? Esto es el core del modelo y donde debemos implicar mayores esfuerzos como organización.

VICTOR ESTRADA

OKR Consultant

En la tercera ola de OKR en Latinoamérica, para el 2022 observamos un aumento en la oferta de servicios relacionados con OKR, creemos que esto es uno de los resultados de la pandemia, finalmente lo que las organizaciones están buscando es incorporar formas de trabajo que les ayuden a lograr objetivos, alinear el trabajo de la organización, ser versátiles en la construcción de acciones que estén enfocadas en lograr los resultados de negocio.

Sobretudo, las organizaciones que han adoptado OKR, han encontrado un gran valor en la participación de más colaboradores en la definición, creación de acciones y no solo dejar esta actividad a C-Level o un grupo de managers.

CARLOS GIL

Enterprise Agile Coach - NTT Data

El paso metodológico y de conocimiento de OKR ya está muy adelantado por no decir cerrado y que se volvió una práctica empresarial pues es fácil decir que son , para qué sirven, cómo se hace seguimiento.

El paso de practicar los OKR desde mi perspectiva va a medias ya que algunas áreas, direcciones , vicepresidencias han logrado resultados con esta forma de trabajo pero las organizaciones como una sola unidad aún está en deuda pues se les da fácil la alineación y foco, pero les cuesta el mantener la ejecución y transparencia de los resultados además del paso más impórtente que es tomar el aprendizaje y los datos para la toma de decisiones , pero ya no solo desde la perspectiva de decir si una iniciativa va o no, sino decidir en una estrategia si vamos en ese segmento, si vamos con esa línea de productos , si vamos con esa tendencia del sector y considero que allí es donde más valor podría sacar a los OKR.

Comentarios Finales

FELIPE PFEIFFER 

OKR Consultant

"Pensar en cómo podemos impactar directamente en el negocio". Los OKR nos brindan las herramientas de aprendizaje, para que desde nuestra perspectiva y habilidades, contribuyamos en la estrategia organizacional.

CRISTHIAN ARIAS 

OKR Consultant

Los OKRs son una excusa para reforzar las conversaciones del negocio. El reto no está en tener OKRs perfectos sino en que se den las conversaciones necesarias para llegar a acuerdos y entender cada vez mejor lo que la empresa y el cliente valoran. Los OKRs son un vehículo de valor.





USTED ES LIBRE DE:

Compartir: copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato.

Adaptar: remezclar, transformar y construir a partir del material.

BAJO LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:

Atribución — Usted debe dar crédito de manera adecuada, brindar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante.

No Comercial — Usted no puede hacer uso del material con propósitos comerciales. Sin un permiso por escrito de Agile Quest Latam, SA de CV

Compartir Igual — Si remezcla, transforma o crea a partir del material, debe distribuir su contribución bajo la la misma licencia del original.



SOBRE AGILE QUEST

NUESTRA EMPRESA

Somos una consultora enfocada en la estrategia y el acompañamiento de procesos de transformación organizacional con OKRs. Co-creamos mejores formas de trabajar. Acercamos organizaciones a la redefinición de sus modelos de trabajo a partir de adaptar y adoptar modelos de operación, gobierno, estructura y cultura ágil.

A LOS PARTICIPANTES

Queremos agradecer a todos los encuestados por compartir su experiencia con nosotros. Sin ellos, nunca hubiera sido posible proporcionar una visión profunda de el estado actual de los OKRs en Latinoamérica.

Un agradecimiento especial a César Machado, Felipe Pfeiffer, Carlos Gil, Luis Miguel Ventura, Victor Estrada, Facundo Baigorria, Osvaldo Fernández y Cristhian Arias por sus invaluable aportes.

CONOCE MÁS



www.aquest.com.mx



[LinkedIn: Agile Quest](#)



[Podcast Café Q](#)



[Instagram: Agile Quest](#)



[Youtube: Agile Quest](#)



[Facebook: Agile Quest](#)

II REPORTE ANUAL DEL
ESTADO DE LOS OKRS
EN
LATINOAMÉRICA

AUSPICIADO POR



www.aquest.com.mx
aq@aquest.com.mx