

---

# LA GUÍA DE OKR Y SOSTENIBILIDAD

---

CÓMO LA METODOLOGÍA OKR  
MEJORA EL DESEMPEÑO  
SOSTENIBLE Y EL COMPROMISO  
DE LOS EMPLEADOS.

The logo for 'D GOOD PEOPLE' is located in the bottom right corner. It consists of a white circle containing the text 'D GOOD PEOPLE'. The 'D' is a large, bold, black letter. Below it, the word 'GOOD' is written in a teal color, with the 'O's overlapping. Below 'GOOD', the word 'PEOPLE' is written in a smaller, black, sans-serif font.

D  
GOOD  
PEOPLE

# CONTENIDO

## **1** INTRODUCCIÓN

**P. 3**

## **2** ¿EN QUÉ CONSISTE LA METODOLOGÍA OKR?

- Cómo implementar la metodología OKR
- Los beneficios de implementar una metodología OKR

**P. 4-7**

## **3** OKR Y SOSTENIBILIDAD

- Una estrategia sostenible escalable y conectada
- Construyendo una cultura de sostenibilidad

**P. 8-10**

## **4** INVOLUCRAR A LOS EMPLEADOS

- OKR, sostenibilidad y el compromiso de los empleados
- El poder de las acciones individuales
- DoGood People

**P. 11-14**

La guía de OKR y sostenibilidad

# INTRODUCCIÓN

La ambición y las expectativas desmesuradas parecen estar tomando el control de las estrategias de sostenibilidad corporativa, dejando las acciones genuinas y transparentes en un segundo plano en la toma de decisiones.

Parece haber una tendencia común entre las empresas y sus estrategias de sostenibilidad corporativa, donde la ambición y las expectativas toman el control en la búsqueda de la sostenibilidad, en lugar de dejar que sus propias acciones construyan la credibilidad y la coherencia necesarias.

Como consecuencia, vemos narrativas de sostenibilidad fuertes pero que no necesariamente son acompañadas por planes de acción o iniciativas relevantes.

Y así, la vaguedad sigue siendo la principal cualidad que define las estrategias de sostenibilidad, mientras que los esfuerzos genuinos se quedan cortos, se ven eclipsados por la grandeza de las ambiciones incumplidas o por el greenwashing.

Aquí es donde entra en juego **la metodología OKR**. Una forma no tan nueva de hacer negocios que prioriza información u objetivos alcanzables y medibles para evitar narrativas vagas, empleados no comprometidos y stakeholders insatisfechos.



# ¿EN QUÉ CONSISTE LA METODOLOGÍA OKR?

La metodología OKR establece a dónde quiere llegar la empresa (**Objetivo**), cómo puede llegar (**Resultados Clave**) y qué debe hacer (**Acciones Clave**) para lograr dicho Objetivo.

Esta forma particular de hacer negocios ganó popularidad ya que es la metodología que [Google](#) ha utilizado desde sus inicios. Desde entonces muchas más compañías y multinacionales se han unido al gigante de Internet para impulsar un desempeño comercial mejor y más eficiente.

**Pero, ¿qué hay detrás de esta metodología tan exitosa?**

La metodología OKR, **Objetivos y Resultados Clave**, como su propio término lo sugiere, es una metodología de establecimiento de objetivos que ayuda a impulsar la alineación, el desempeño y los resultados dentro de la estrategia comercial de la empresa.

No solo ayuda a alinear la organización en general, sino que hace que los empleados, colectiva e individualmente, **trabajen en una misma dirección y hacia un objetivo común de la empresa**, estableciendo primero a dónde quiere ir la empresa (objetivo), cómo pueden llegar allí (resultados clave), y lo que necesitan hacer (acciones clave) para lograr el objetivo en sí.

# CÓMO IMPLEMENTAR LA METODOLOGÍA OKR

No podemos comprender completamente los beneficios de implementar una metodología OKR sin aprender primero los conceptos básicos de su implementación.

## Aquí hay 3 pasos simples sobre cómo implementar una metodología OKR:

### 1 Definir el Objetivo anual.

La clave para un comienzo exitoso es **centrarse en un objetivo general anual** para que cada empleado y miembro del equipo trabaje. Teniendo en cuenta la misión y visión de la empresa, piense cuáles son las expectativas para la empresa y qué dirección debe tomar para crecer y desarrollarse de acuerdo con dichas expectativas.

### 2 Definir los objetivos trimestrales.

Es importante **hacer que los objetivos anuales sean manejables dividiéndolos por partes**, en este caso, en partes trimestrales. Con tres o cuatro objetivos trimestrales, la alineación de empleados, equipos y departamentos se vuelve mucho más fácil. Es importante que estos objetivos sean simples, específicos, inspiradores y limitados en el tiempo.

### 3 Define Key Results.

Una vez que nuestros objetivos estén claros, es hora de definir los resultados clave para **asegurarnos de que podemos medir el progreso logrado** hacia dichos objetivos. Y debido a que los resultados clave ayudan a medir el éxito, este paso también debe incluir la definición de métricas KPI específicas.

# LOS BENEFICIOS DE IMPLEMENTAR UNA METODOLOGÍA OKR

Podemos decir con confianza que una metodología OKR es bastante completa en lo que respecta a las estrategias corporativas, ya que toca los **elementos cualitativos y cuantitativos** de estas últimas: mientras que los objetivos ayudan a establecer metas cualitativas, los resultados clave ayudan a establecer objetivos específicos, métricas y objetivos medibles.

Y precisamente por esta dualidad, encontramos **dos razones beneficiosas por las que implementar una metodología OKR en la estrategia de tu empresa:**

## **1** Un rendimiento manejable y cuantificable.

Tener un marco de metodología OKR para ayudar a guiar la estrategia corporativa ayudará a garantizar que todos los miembros de la organización se centren en lo que realmente importa para la empresa mientras pueden realizar un seguimiento de su progreso.

Es la manera perfecta de hacer un seguimiento o revisar de cerca y con precisión el desempeño y el progreso, haciendo controles periódicos con los empleados y **pudiendo comprender no solo la cantidad de progreso realizado hacia un objetivo determinado, sino también la calidad de dicho progreso.**

Y aunque inevitablemente pueden aparecer errores y obstáculos en el camino, dada la naturaleza del marco OKR, ajustar la estrategia y alentar a los empleados a seguir adelante es mucho más fácil cuando se tiene la información correcta. A su vez, con el tiempo, el marco OKR de la empresa solo mejorará.

## LOS BENEFICIOS DE IMPLEMENTAR UNA METODOLOGÍA OKR

### 2 Dar a los empleados un sentido de propiedad y propósito.

La metodología OKR permite cierta libertad para que los equipos decidan colectivamente sobre sus propios objetivos individuales y resultados clave, dándoles un sentido de propiedad y propósito en su trabajo.

Dicha libertad puede **impulsar el interés en los objetivos de desempeño de la empresa, así como el compromiso para lograrlos**. Se ha demostrado que dar a las personas autonomía y responsabilidad hace que tengan más probabilidades de tener éxito en su tarea y lograr sus objetivos.

Pero lo más importante, todo lo anterior genera un **mayor compromiso y motivación de los empleados** y una mayor disposición para lograr los OKR.



# OKR Y SOSTENIBILIDAD

La implementación de una metodología OKR para la estrategia de sostenibilidad significará que todos tienen su papel en la adquisición de prácticas u operaciones comerciales responsables relacionadas con el medio ambiente, la sociedad y la gobernanza.

Cada vez más, empleados, consumidores y stakeholders exigen que la sostenibilidad y la acción climática no solo estén presentes, sino que sean un elemento profundamente integrado del propósito y la estrategia de la empresa.

Y si bien la metodología OKR es ampliamente aplicable a muchos objetivos o estrategias comerciales, creemos que es bastante ideal para asuntos de sostenibilidad, especialmente dada la naturaleza y definición a veces vagas que tiene la sostenibilidad dentro de las organizaciones.

La implementación de una metodología OKR para la estrategia de sostenibilidad de la empresa significará que **cada uno tiene su papel en la adquisición de prácticas u operaciones comerciales responsables relacionadas con el medio ambiente, la sociedad y la gobernanza**. Esta idea no es solo la clave para la alineación entre empresas, sino también la clave para un desempeño exitoso en sustentabilidad.

# UNA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD ESCALABLE Y CONECTADA

Es precisamente la sencillez de este método, como hemos visto en el capítulo anterior, de establecer Objetivos y criterios de medición de progreso, o Resultados Clave, lo que **proporciona tanto escalabilidad como conectividad**. Dos cualidades que pueden ayudar a impulsar y mejorar el desempeño general de sostenibilidad de la empresa.

## ESCALABILIDAD

La implementación de una metodología OKR para impulsar el desempeño de la estrategia de sostenibilidad permite la escalabilidad en la medida en que el método en sí requiere establecer objetivos organizacionales, así como objetivos individuales o de equipo. Es decir, la naturaleza misma del proceso de implementación es un ejemplo de escalabilidad. Y si traducimos esto a la sostenibilidad, se convierte en **la manera perfecta de empezar a construir una cultura de sostenibilidad** dentro de la empresa.

## CONECTIVIDAD

Muy vinculado a la escalabilidad, una estrategia de sostenibilidad basada en OKR es un ejemplo del poder de la conectividad y cómo **impulsar la alineación en toda la organización**. La conectividad se refiere a cómo, independientemente del rol o la responsabilidad, todos pueden contribuir a objetivos generales o de nivel superior. Aplicar una metodología OKR es una forma tangible de decir que todos tienen un papel en hacer que este mundo sea más sostenible.

## CONSTRUIR UNA CULTURA DE SOSTENIBILIDAD

En esta sección queremos alejarnos del desempeño de la estrategia y centrarnos en el factor humano que toda empresa debe esforzarse por mejorar y mantenerse vivo, y cómo este último puede desarrollarse a través de la sostenibilidad.

Queremos explorar cómo **una metodología OKR debe ir de la mano con Recursos Humanos y el desarrollo de una fuerte cultura de sostenibilidad en toda la organización**. Es decir, si bien establecer una cultura de sostenibilidad es una prioridad de RRHH, los programas de reciclaje o voluntariado van en línea con los objetivos de OKR, por lo que ambos pueden y deben estar conectados.

### **¿Cómo puede una metodología OKR ayudar a RRHH a lograr una cultura de sostenibilidad?**

La lógica aquí es simple: cuanto más atentos y conscientes sean los empleados y los stakeholders con respecto a su impacto en el medio ambiente y en la sociedad, más apoyo obtendrán las prácticas y los objetivos internos para promover la sostenibilidad corporativa.

La metodología OKR ayuda a garantizar que haya un marco claro y estratégico que cada departamento, área o persona pueda seguir y formar parte de manera efectiva, vinculando la cultura organizacional en torno a la sostenibilidad y los resultados clave medibles.



# INVOLUCRAR A LOS EMPLEADOS

El compromiso de los empleados se ha convertido en uno de los mayores desafíos de la empresa en los últimos años, desde la renuncia silenciosa hasta la gran renuncia, los lugares de trabajo tienen mucho espacio para mejorar.

El compromiso de los empleados se encuentra en un punto muy bajo, y aunque las secuelas de la pandemia tienen mucho que ver con esta tendencia, antes no era mucho mejor. De hecho, las empresas han luchado durante mucho tiempo para mantener a las personas comprometidas, motivadas e incluso mantenerlas en su trabajo a largo plazo.

Con fenómenos como la renuncia silenciosa o la llamada gran resignación, está bastante claro que los lugares de trabajo a nivel mundial tienen mucho espacio para mejorar y necesitan dar un paso atrás para repensar su estrategia.

En este proceso de reevaluación de las estrategias de la empresa, los OKR y la sostenibilidad pueden tomar la delantera para mejorar el desempeño del compromiso, así como poner el bienestar del planeta y de la sociedad en el centro de las actividades de la empresa, incluido el día a día de los empleados.

## OKR, SOSTENIBILIDAD Y EL COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS

Cada vez más, empleados consumidores y grupos de interés exigen que la sostenibilidad y la acción climática no solo estén presentes, sino que sean un elemento profundamente integrado del propósito y la estrategia de la empresa.

El método OKR puede ayudar a unir a empleados y empleadores e impulsar acciones significativas para la sostenibilidad corporativa.

Sin embargo, involucrar a los empleados va más allá de simplemente entregarles una lista de prácticas o lecciones; de hecho, debe ser un proceso de comunicación bidireccional, donde los empleados tengan la oportunidad de co-crear tales prácticas y lecciones:

- Por ejemplo, abrir un canal para que los empleados pongan sobre la mesa sus ideas, iniciativas o proyectos sostenibles para que sean revisados y eventualmente aplicados y financiados cuando corresponda. Esto también puede ser un medio para evitar la desconfianza en los proyectos o iniciativas planteadas por los niveles superiores de gestión de la empresa, lo que a su vez disminuye el compromiso.
- No podemos olvidar el hecho de que abrazar un nuevo conjunto de objetivos o un gran cambio de pasta dentro de la empresa no siempre es fácil ni divertido; una forma efectiva de fomentar la cooperación hacia el cambio podría pasar por crear una cultura de sana competencia que al mismo tiempo fomente la creatividad y las habilidades individuales de las personas.

## EL PODER DE LA ACCIÓN INDIVIDUAL PARA AVANZAR LA SOSTENIBILIDAD

Al seguir una metodología OKR para transformar la estrategia de sostenibilidad y el desempeño de la empresa, debemos **aceptar y comprender el poder que tienen las personas** para lograr los objetivos clave de tal manera que honre el cuidado que nuestro planeta y la sociedad necesitan.

**No podemos lograr la sostenibilidad sin la participación activa de prácticamente todos los individuos de la sociedad.**

Es la acumulación de acciones individuales que con el tiempo pueden tener un gran impacto y ayudar a desencadenar movimientos sociales o políticos para la protección de nuestro planeta.

Y aunque las grandes empresas y los gobiernos tienen una gran responsabilidad en la adopción de medidas sostenibles y el desarrollo de las políticas o leyes adecuadas, **las personas aún tienen una gran influencia y, por lo tanto, tienen un impacto en cómo podría ser el futuro de la sostenibilidad.**

La influencia podría ser, de hecho, uno de los aspectos más importantes de este llamado "poder" de la acción individual. Por pequeño que sea el impacto de una persona, esa acción puede influir en muchas otras personas y generar muchas otras contribuciones, y así sucesivamente.

# TECNOLOGÍA, SOSTENIBILIDAD Y TRANSPARENCIA



En **DoGood** estamos convencidos de la necesidad de entender y gestionar los esfuerzos por conseguir una transición sostenible dentro de las organizaciones para el correcto y eficiente funcionamiento de las mismas.

A través de nuestra tecnología ayudamos a las empresas a **establecer objetivos de impacto ESG para los empleados** en relación con la estrategia de sostenibilidad de la empresa. Podemos activar y trazar el impacto de los empleados, creando un compromiso que se traduce en mejores métricas ESG, valor de reputación y un impacto positivo general para el medio ambiente y la sociedad.

Creemos que trabajar de forma colectiva puede ayudarnos a encontrar aquello que por sí solo puede parecer inalcanzable, haciendo que el lugar de trabajo sea el entorno perfecto para encontrar ese **afán colectivo de marcar la diferencia**, tanto por la sostenibilidad y propósito de la empresa como por una forma de ser más sostenible para todos los empleados.

**No podemos gestionar lo que no entendemos.** Por eso abogamos por la transparencia, la integridad y la precisión como imperativos en la lucha contra el cambio climático.

[DESCUBRE MÁS AQUÍ](#)





## **¿Preparados para marcar la diferencia?**

Haz de tus empleados parte de la estrategia de sostenibilidad.

[www.dogoodpeople.com/es/](http://www.dogoodpeople.com/es/)

