

¿KPI, KBO y OKR? Guía práctica para no confundirte y aprovecharlos al máximo

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO



Megaron Desarrollo Organizacional

En la gestión estratégica y operativa de una organización contar con herramientas que permitan **medir el progreso, alinear esfuerzos y enfocar recursos es fundamental para lograr resultados**. Las 3 metodologías clave que cumplen esta función son los **KPI** (*Indicadores Clave de Desempeño*), los **KBO** (*Objetivos Clave del Negocio*) y los **OKR** (*Objetivos y Resultados Clave*), cada uno tiene una función específica dentro de la planeación y ejecución en la organización.



KPI (*Key Performance Indicators*): “**Indicadores clave de Desempeño**”:

Los **indicadores claves de desempeño o KPI** son un sistema de medición que utilizan las empresas **para comprobar si están cumpliendo con los objetivos establecidos**. Son métricas específicas que miden el rendimiento de un área, de una persona o de un equipo frente a un objetivo esperado.

El objetivo de establecer KPI es maximizar el rendimiento de la empresa en todas las acciones que lleva a cabo, por lo que cada área o proyecto tendrá sus KPI específicos. Los indicadores clave de desempeño miden la eficiencia de los equipos, su rentabilidad y otros aspectos como su éxito en el mercado.

Características de los KPI:

Las principales características de los KPI son:

- Están alineados con el **plan estratégico** corporativo.
- Se enfocan en **objetivos concretos**, estratégicos para el negocio.
- **Sus métricas son accesibles y cuantificables**, lo que permite medir el desempeño de una actividad, proceso, área o de toda la empresa.
- **Monitorean la actividad habitual del negocio** y evalúan aspectos clave sobre su rendimiento y productividad.
- Permiten **tomar decisiones informadas** y aplicar **medidas correctivas** cuando sea necesario.

Ejemplos de aplicación de KPI: “ventas mensuales”, “satisfacción del cliente”, “tasa de rotación” etc.

Los KPI son **herramientas de medición, no de ejecución**. Las métricas de desempeño funcionan como punto de partida para diseñar e implementar planes de acción orientados a **mejorar la eficiencia y la rentabilidad organizacional**.

KBO (*Key Business Objectives*) - “**Objetivos clave de Negocio**”(…)

Los KBO son los **objetivos clave que una organización establece en su planeación estratégica** para alcanzar resultados concretos de negocio. Los KBO están alineados con la misión y visión de la empresa.

Un KBO es una **declaración medible** que define **hacia dónde debe enfocarse la organización** para lograr un impacto significativo en su desempeño global.

Características de los KBO:

Las principales características de los KBO son:

- **Sirven como guía** para que todas las áreas y equipos de la organización trabajen en conjunto, asegurando que los esfuerzos y recursos se orienten hacia las metas prioritarias y de alto impacto para el negocio.

- **Cada KBO cuenta con indicadores claros**, que permiten evaluar su progreso y éxito en áreas específicas consideradas estratégicas para el crecimiento organizacional.
- **Por esta razón, los KBO son limitados en número**, generalmente entre 3 y 5, y se enfocan exclusivamente en los objetivos cruciales que la organización busca alcanzar.
- Se enfocan en **objetivos a corto plazo**, 6 meses a 1 año, generalmente.

Ejemplos de aplicación de los KBO son: “Incrementar el 15% la participación en el mercado”, “Reducir un 10% los costos operativos”.

En resumen, los KBO transforman la visión estratégica en acciones concretas, asegurando que toda la organización trabaje de manera coordinada y enfocada hacia los resultados clave que impulsan el éxito empresarial.

OKR (*Objectives and Key Results*) – “Objetivos y Resultados Clave

Los OKR son una **metodología de gestión utilizada para definir, medir y gestionar metas ambiciosas a largo plazo**. Aunque las empresas desarrollan planes estratégicos, definen objetivos e integran las áreas y los equipos en actividades concretas para el logro de resultados ambiciosos, en la práctica, muchos empleados manifiestan que en su empresa no se comunica de manera puntual los objetivos estratégicos corporativos, por lo que los esfuerzos y los recursos se diluyen con el paso del tiempo y los resultados finales no son los esperados.

Características de los OKR:

Su función principal es **alinear, enfocar y medir el desempeño organizacional** en torno a **metas estratégicas claras, ambiciosas y retadoras a largo plazo**, por lo que en su práctica de medición combina las métricas cuantitativas y cualitativas.

Ejemplos de aplicación de los OKR son: “Lograr en 2030 el 95% de descarbonización de las 5 plantas de la compañía”, “Aumentar el tráfico mensual al sitio web de 3,000 a 6,000 visitas en 6 meses”.

Una vez finalizados los plazos, las OKR proporcionan **informes precisos** sobre los **resultados obtenidos** y los **procesos** que se han seguido para alcanzarlos. En caso de no lograrse los objetivos, también detallan las medidas correctivas que se aplicaron durante el ciclo.

Tabla comparativa:

Elemento	KPI	KBO	OKR
¿Qué es?	Indicador de rendimiento	Objetivo estratégico central	Sistema de gestión de objetivos
Naturaleza	Cuantitativa	Estratégica	Mixta (objetivo cualitativo + métricas)
Nivel de aplicación	Operativo o táctico	Estratégico	Estratégico y táctico
Alcance temporal	Diario, mensual, continuo	Anual o semestral	Trimestral o por proyecto
Enfoque principal	Medir lo que se hace	Definir hacia dónde ir	Movilizar hacia una meta clara y medible
Alineación	Apoya a los OKR y KBO	Guía los OKR y KPI	Conecta los KBO con la acción en el día a día

Conclusión:

Las diferencias sustanciales entre KPI, KBO y OKR son :

- Los **KPI** responden a “¿Cómo estamos avanzando hacia nuestros objetivos?”
- Los **KBO** a “¿Qué es lo más importante para el negocio ahora?”
- Los **OKR** a “¿Cómo lo vamos a lograr y cómo sabremos que lo logramos?”

En un entorno empresarial cada vez más dinámico, comprender y aplicar correctamente herramientas como los **KPI**, **KBO** y **OKR** es clave para alinear esfuerzos, medir avances y lograr resultados concretos. Aunque cada enfoque tiene su propósito, todos comparten un objetivo común: **impulsar el desempeño organizacional con foco, claridad y compromiso.**

REFERENCIAS:

OKR VS. KPI: ¿QUÉ MARCO ES EL MÁS ADECUADO PARA LA DEFINICIÓN DE OBJETIVOS?
<https://asana.com/es/resources/okr-vs-kpi>

¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES DIFERENCIAS ENTRE OKRS Y OTRAS METODOLOGÍAS DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO?
<https://blogs-es.psico-smart.com/articulo-cuales-son-las-principales-diferencias-entre-okrs-y-otras-metodologias-de-gestion-del-rendimiento-137333>