



Exemplos de OKRs



A capability de People Engagement Management é essencial para promover o engajamento e a motivação da equipe de TI.

A seguir, exemplos de Objetivos e Resultados-Chave (OKRs) relacionados a essa

capability:

Melhoria do Ambiente de Trabalho

Objetivo: Criar um ambiente de trabalho positivo e inclusivo que promova o engajamento da equipe de TI.

- KR1: Aumentar a pontuação média de satisfação dos colaboradores com o ambiente de trabalho, medida por pesquisas de clima organizacional.
- KR2: Implementar iniciativas para melhorar a comunicação interna e a colaboração entre os membros da equipe.
- KR3: Reduzir a taxa de rotatividade de colaboradores de TI, indicando um ambiente de trabalho mais satisfatório.

Desenvolvimento Profissional e Crescimento de Carreira

Objetivo: Oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional que incentivem o crescimento de carreira dos colaboradores de TI.

- KR1: Aumentar a taxa de participação em programas de treinamento e capacitação.
- KR2: Promover o acesso a certificações relevantes para a área de TI.
- KR3: Acompanhar o progresso dos colaboradores em planos de desenvolvimento de carreira e promover promoções internas quando apropriado.

Reconhecimento e Recompensas

Objetivo: Reconhecer e recompensar o desempenho excepcional dos colaboradores de TI.

- KR1: Implementar um programa de reconhecimento que inclua prêmios e reconhecimento público.
- KR2: Realizar avaliações de desempenho regulares e prover feedback construtivo aos colaboradores.

- KR3: Aumentar a taxa de retenção dos colaboradores de alto desempenho por meio de recompensas e oportunidades de crescimento.

Feedback e Comunicação Aberta

Objetivo: Promover uma cultura de feedback aberto e construtivo na equipe de TI.

- KR1: Realizar pesquisas de feedback regularmente e implementar ações com base nos resultados.
- KR2: Facilitar sessões de feedback entre colaboradores e líderes de TI.
- KR3: Aumentar a taxa de participação em iniciativas de feedback, indicando uma cultura de comunicação aberta.

Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal

Objetivo: Apoiar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal dos colaboradores de TI.

- KR1: Implementar políticas que promovam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, como flexibilidade de horários ou dias de folga.
- KR2: Avaliar a satisfação dos colaboradores com relação ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.
- KR3: Monitorar e reduzir o número de horas extras não planejadas para garantir um equilíbrio saudável.

Esses OKRs são fundamentais para a capability de People Engagement Management, pois permitem que a organização promova o engajamento da equipe de TI, crie um ambiente de trabalho positivo, ofereça oportunidades de desenvolvimento e reconhecimento, promova uma cultura de feedback aberto e apoie o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Isso contribui para a satisfação e produtividade dos colaboradores, fortalecendo a equipe de TI e impulsionando o sucesso da organização.



CIO Codex

Com o advento da era digital, a Tecnologia da Informação assumiu um papel de destaque dentro das estratégias corporativas das empresas dos mais diversos portes e setores de atuação. O CIO Codex Framework foi concebido com o propósito de oferecer uma visão integrada dos conceitos de uma área de tecnologia pronta para a era digital.



The IT framework

O conteúdo apresentado neste website, incluindo o framework, é protegido por direitos autorais e é de propriedade exclusiva do CIO Codex. Isso inclui, mas não se limita a, textos, gráficos, marcas, logotipos, imagens, vídeos e demais materiais disponíveis no site. Qualquer reprodução, distribuição, ou utilização não autorizada desse conteúdo é estritamente proibida e sujeita às penalidades previstas na legislação aplicável