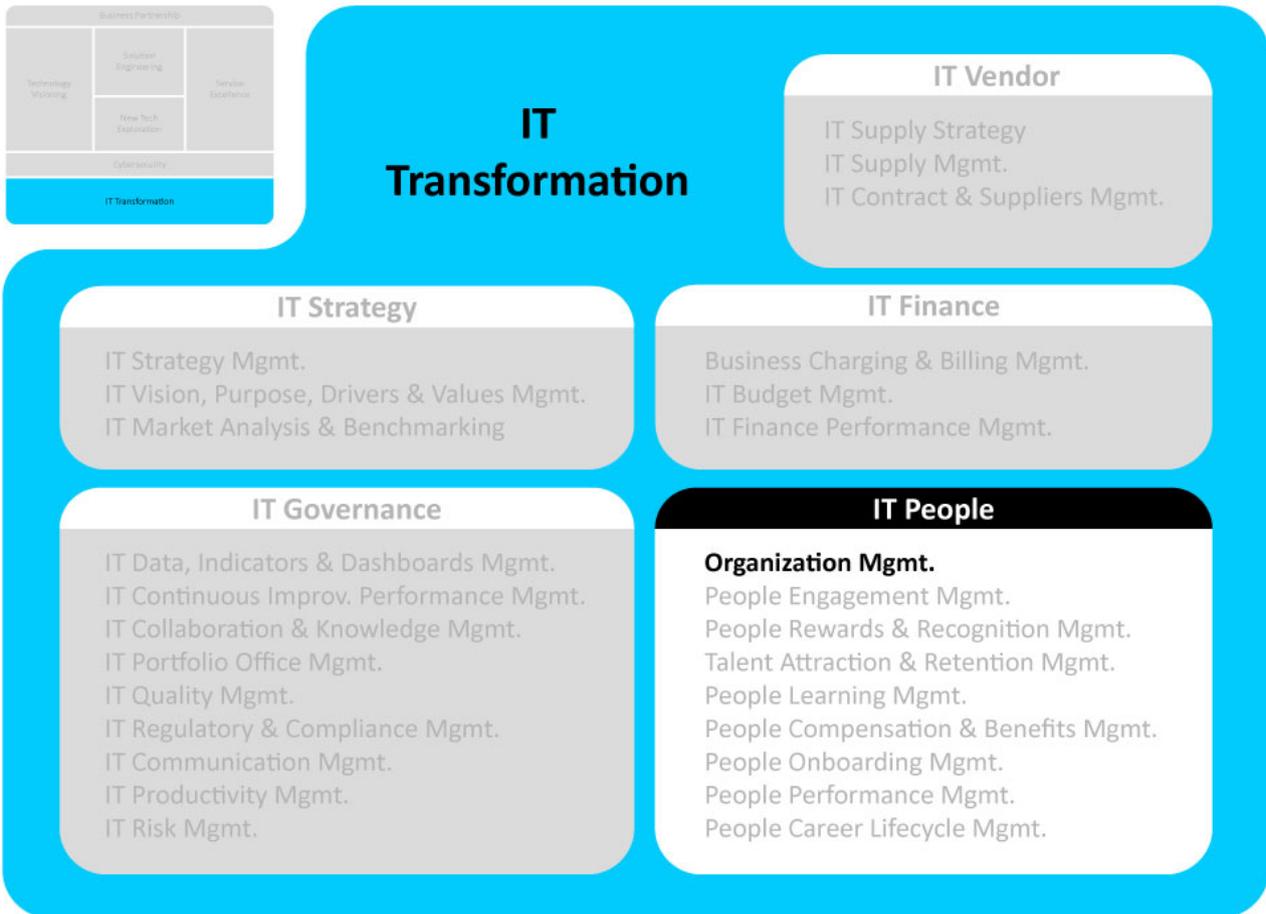




What IT needs to be ready

CIO Codex Asset & Capability Framework

CIO Codex IT Reference Model



A IT Organization Chart Management, integrante da macro capability IT People e situada na camada IT Transformation do CIO Codex Capability Framework, desempenha um papel crucial na definição e gestão de uma estrutura organizacional eficaz para a equipe de TI.

Esta capability é fundamental para garantir que os papéis e responsabilidades estejam claramente definidos e alinhados com as estratégias da organização, promovendo assim a eficiência operacional e a capacidade de adaptação contínua às mudanças, essenciais para o sucesso organizacional.

Os conceitos centrais da IT Organization Chart Management incluem Estrutura Organizacional, Papéis e Responsabilidades, Hierarquia Organizacional, Alinhamento

Estratégico e Eficiência Operacional.

A Estrutura Organizacional refere-se à configuração hierárquica da equipe de TI, englobando departamentos, unidades funcionais e papéis individuais.

Papéis e Responsabilidades envolvem a definição precisa das funções de cada membro da equipe, assegurando que todos compreendam suas contribuições para os objetivos organizacionais.

A Hierarquia Organizacional estabelece a ordem de autoridade e tomada de decisão, enquanto o Alinhamento Estratégico assegura que a estrutura de TI esteja alinhada com as estratégias globais da organização.

A Eficiência Operacional busca otimizar as operações da equipe de TI, evitando duplicidade de esforços e assegurando a utilização eficiente dos recursos.

As características desta capability abrangem Design Organizacional, Gestão de Talentos, Comunicação Efetiva, Avaliação de Desempenho e Adaptação à Mudança.

O Design Organizacional desenvolve e mantém a estrutura organizacional de TI, adaptando-a às necessidades em constante evolução.

A Gestão de Talentos identifica habilidades necessárias, apoiando o recrutamento e desenvolvimento de competências.

A Comunicação Efetiva promove a transparência e alinhamento de objetivos.

A Avaliação de Desempenho monitora a performance da equipe e dos indivíduos, identificando áreas para melhoria.

A Adaptação à Mudança capacita a equipe de TI para se ajustar a mudanças organizacionais e tecnológicas, assegurando flexibilidade na estrutura.

O propósito da IT Organization Chart Management é assegurar a definição eficaz de papéis, responsabilidades e hierarquias, alinhando a equipe de TI com as estratégias de negócio e TI da organização.

Este propósito promove eficiência e eficácia operacional, assegurando uma estrutura de TI otimizada para desempenho e cumprimento dos objetivos empresariais.

Os objetivos incluem a definição de papéis e responsabilidades, alinhamento estratégico, promoção de eficiência operacional e desenvolvimento de liderança.

A definição de papéis e responsabilidades garante clareza nas funções de cada membro da equipe.

O alinhamento estratégico assegura que a estrutura de TI esteja em concordância com as estratégias de negócio e TI.

A eficiência operacional é promovida através da eliminação de esforços duplicados e definição de processos claros.

O desenvolvimento de liderança foca em identificar e preparar líderes dentro da equipe de TI.

O impacto da IT Organization Chart Management na tecnologia contempla a otimização da gestão da infraestrutura de TI, facilitação de decisões arquitetônicas, garantia de desenvolvimento e manutenção de sistemas alinhados com as necessidades organizacionais, inclusão de equipes dedicadas à segurança cibernética e influência direta no modelo operacional de TI.

Resumindo, a IT Organization Chart Management é uma capability essencial que não apenas organiza eficientemente a equipe de TI, mas também garante que sua estrutura e operações estejam alinhadas com as metas e objetivos estratégicos da organização.

Ela desempenha um papel vital na maximização da eficiência operacional, no desenvolvimento de lideranças dentro da equipe de TI e na garantia de que a equipe esteja preparada para se adaptar e responder efetivamente às mudanças organizacionais e tecnológicas.

Conceitos e Características

A IT Organization Chart Management desempenha um papel crucial na definição de uma estrutura organizacional eficaz para a equipe de TI, assegurando que os papéis e responsabilidades estejam alinhados com as estratégias da organização.

Além disso, promove a eficiência operacional e a adaptação contínua às mudanças, contribuindo para o sucesso da organização.

Conceitos

- **Estrutura Organizacional:** Refere-se à configuração hierárquica da equipe de TI, incluindo departamentos, unidades funcionais e papéis individuais.
- **Papéis e Responsabilidades:** Envolve a definição clara das funções e responsabilidades de cada membro da equipe de TI, assegurando que todos compreendam suas contribuições para os objetivos organizacionais.
- **Hierarquia Organizacional:** Define a ordem de autoridade e tomada de

- decisão dentro da equipe, estabelecendo relações de supervisão e gestão.
- **Alinhamento Estratégico:** Garante que a estrutura organizacional da TI esteja alinhada com as estratégias globais da organização, contribuindo para o sucesso dos objetivos de negócio.
 - **Eficiência Operacional:** Busca otimizar a eficiência das operações da equipe de TI, evitando duplicação de esforços e garantindo a utilização eficaz dos recursos.

Características

- **Design Organizacional:** Desenvolve e mantém a estrutura organizacional da equipe de TI, adaptando-a às necessidades em constante evolução da organização.
- **Gestão de Talentos:** Identifica talentos e habilidades necessárias para a equipe de TI, apoiando o recrutamento e o desenvolvimento de competências.
- **Comunicação Efetiva:** Promove a comunicação transparente e eficaz dentro da equipe, facilitando o compartilhamento de informações e o alinhamento de objetivos.
- **Avaliação de Desempenho:** Monitora o desempenho da equipe e dos indivíduos, identificando áreas de melhoria e oportunidades de desenvolvimento.
- **Adaptação à Mudança:** Capacita a equipe de TI a se adaptar a mudanças organizacionais e tecnológicas, garantindo a flexibilidade da estrutura organizacional.

Propósito e Objetivos

A IT Organization Chart Management, ou Gestão do Organograma de TI, é uma capability essencial que lida com o planejamento e a gestão da estrutura organizacional da equipe de TI.

Seu propósito é definir papéis, responsabilidades e hierarquias de forma a garantir que a equipe de TI esteja alinhada com as estratégias de negócio e de TI da

organização.

Isso promove a eficiência e eficácia operacional, garantindo que a equipe de TI seja estruturada de maneira a otimizar o desempenho e o cumprimento dos objetivos da empresa.

Objetivos

Dentro do contexto do CIO Codex Capability Framework, os objetivos da IT Organization Chart Management incluem:

- **Definição de Papéis e Responsabilidades:** Estabelecer claramente os papéis e as responsabilidades de cada membro da equipe de TI, garantindo que todos saibam o que se espera deles.
- **Alinhamento Estratégico:** Garantir que a estrutura organizacional de TI esteja alinhada com as estratégias de negócio e de TI da organização.
- **Eficiência Operacional:** Promover a eficiência operacional ao evitar duplicação de esforços e definir processos claros.
- **Desenvolvimento de Liderança:** Identificar e desenvolver líderes dentro da equipe de TI, preparando-os para assumir papéis de maior responsabilidade.

Impacto na Tecnologia

A IT Organization Chart Management influencia várias dimensões da tecnologia:

- **Infraestrutura:** A estrutura organizacional adequada pode otimizar a gestão da infraestrutura de TI, garantindo que os recursos sejam alocados de forma eficiente para manter a disponibilidade dos sistemas.
- **Arquitetura:** Uma estrutura organizacional bem definida pode facilitar a colaboração entre arquitetos de sistemas e promover a adesão a padrões arquitetônicos.
- **Sistemas:** Papéis e responsabilidades claros na equipe de TI garantem que os sistemas sejam desenvolvidos e mantidos de acordo com as necessidades da organização.
- **Cybersecurity:** A estrutura organizacional deve incluir equipes dedicadas à segurança cibernética.
- **Modelo Operacional:** A estrutura organizacional influencia diretamente o

modelo operacional de TI, determinando como os processos são executados e como a equipe colabora.

Roadmap de Implementação

A capability de IT Organization Chart Management, ou Gestão do Organograma de TI, desempenha um papel crucial na definição e gestão da estrutura organizacional da equipe de TI.

Essa capability estratégica visa garantir que os papéis e responsabilidades estejam alinhados com as estratégias da organização, promovendo a eficiência operacional e a adaptação contínua às mudanças.

Para orientar a implementação bem-sucedida dessa capability, considerando o CIO Codex Capability Framework, o seguinte roadmap:

- **Definição de Objetivos Estratégicos:** Inicialmente, estabeleça objetivos estratégicos claros para a IT Organization Chart Management, alinhados com a visão e missão da organização. Identifique metas específicas, como melhorar a eficiência operacional, otimizar a alocação de recursos e promover o alinhamento estratégico.
- **Avaliação da Estrutura Organizacional Atual:** Realize uma avaliação abrangente da estrutura organizacional de TI existente, identificando áreas de melhoria e oportunidades de otimização. Analise a hierarquia, os papéis e as responsabilidades atuais.
- **Definição de Papéis e Responsabilidades:** Estabeleça claramente os papéis e responsabilidades de cada membro da equipe de TI, garantindo que todos compreendam suas funções e contribuições para os objetivos organizacionais. Evite sobreposição de tarefas e ambiguidade nas responsabilidades.
- **Revisão da Hierarquia Organizacional:** Avalie e ajuste a hierarquia organizacional de acordo com as necessidades da organização. Defina relações de supervisão e gestão de forma eficaz.
- **Alinhamento Estratégico:** Garanta que a estrutura organizacional de TI esteja alinhada com as estratégias globais da organização, contribuindo para o sucesso dos objetivos de negócio. Promova a colaboração entre a

equipe de TI e outras áreas da organização.

- **Implementação de Processos de Comunicação:** Desenvolva processos de comunicação efetiva dentro da equipe de TI, facilitando o compartilhamento de informações, feedback e alinhamento de objetivos. Promova uma cultura de transparência.
- **Monitoramento de Desempenho Organizacional:** Implemente um sistema de monitoramento contínuo do desempenho da equipe de TI e da estrutura organizacional. Identifique áreas de melhoria e oportunidades de desenvolvimento.
- **Desenvolvimento de Liderança Interna:** Identifique líderes potenciais dentro da equipe de TI e forneça oportunidades de desenvolvimento de liderança. Prepare líderes para assumirem papéis de maior responsabilidade.
- **Adaptação à Mudança Organizacional:** Capacite a equipe de TI a se adaptar a mudanças organizacionais e tecnológicas, garantindo a flexibilidade da estrutura organizacional. Mantenha a estrutura organizacional ágil e preparada para responder às mudanças do mercado.
- **Avaliação e Ajustes Contínuos:** Realize avaliações regulares da estrutura organizacional e da eficácia das ações implementadas. Esteja disposto a fazer ajustes conforme necessário para manter a relevância e eficiência.

A IT Organization Chart Management desempenha um papel crítico na promoção da eficiência operacional, no alinhamento estratégico e na adaptação contínua da equipe de TI às mudanças.

Ao seguir este roadmap, as organizações estarão melhor preparadas para definir e gerenciar sua estrutura organizacional de TI de forma a otimizar o desempenho e apoiar os objetivos da empresa.

Melhores Práticas de Mercado

A IT Organization Chart Management, ou Gestão do Organograma de TI, desempenha um papel crucial na macro capability IT People e na camada IT Transformation.

Essa capability lida com a definição da estrutura organizacional da equipe de TI, garantindo que os papéis e responsabilidades estejam alinhados com as estratégias da organização.

Para alcançar o sucesso nessa área, é fundamental adotar as melhores práticas de mercado.

A seguir, uma lista das principais melhores práticas de mercado dentro do contexto do CIO Codex Capability Framework:

- **Mapeamento de Competências e Habilidades:** Realize uma análise detalhada das competências e habilidades necessárias para cada posição dentro da equipe de TI. Isso ajuda a identificar lacunas de habilidades e orienta o recrutamento e desenvolvimento.
- **Alinhamento com Objetivos Estratégicos:** Certifique-se de que a estrutura organizacional de TI esteja alinhada com os objetivos estratégicos da organização. Isso garante que a equipe esteja focada nas prioridades do negócio.
- **Flexibilidade Organizacional:** Desenvolva uma estrutura organizacional flexível que possa se adaptar rapidamente a mudanças no ambiente de negócios. Isso inclui a capacidade de redimensionar equipes e funções conforme necessário.
- **Comunicação Transparente:** Promova uma comunicação transparente em toda a equipe, garantindo que todos compreendam sua posição na hierarquia e como suas funções contribuem para os objetivos da organização.
- **Avaliação Contínua de Desempenho:** Estabeleça processos para monitorar e avaliar regularmente o desempenho da equipe e dos indivíduos. Isso permite identificar áreas de melhoria e oportunidades de desenvolvimento.
- **Estrutura Matricial:** Considere a implementação de uma estrutura organizacional matricial, que permite que os membros da equipe trabalhem em projetos multidisciplinares, promovendo a colaboração e a inovação.
- **Desenvolvimento de Liderança Interna:** Identifique líderes potenciais dentro da equipe de TI e invista em seu desenvolvimento. Líderes internos muitas vezes têm um profundo entendimento da cultura organizacional.
- **Gestão de Sucessão:** Tenha um plano de gestão de sucessão em vigor para posições-chave na equipe de TI. Isso garante continuidade operacional em caso de mudanças súbitas.
- **Tecnologia de Gestão de Organograma:** Considere a adoção de

ferramentas de tecnologia que facilitem o gerenciamento do organograma de TI, permitindo uma visualização clara da estrutura e das responsabilidades.

- **Feedback e Melhoria Contínua:** Crie um ambiente onde o feedback seja incentivado e usado para melhorar constantemente a estrutura organizacional e os processos de trabalho.
- **Avaliação de Impacto:** Avalie o impacto da estrutura organizacional nas operações de TI e nos resultados do negócio. Faça ajustes conforme necessário para otimizar o desempenho.

Essas melhores práticas de mercado são essenciais para a IT Organization Chart Management.

Ao adotar essas diretrizes, as organizações podem garantir que sua equipe de TI esteja estruturada de maneira eficaz para alcançar os objetivos estratégicos da empresa, promovendo eficiência operacional e adaptabilidade às mudanças.

Além disso, a gestão adequada do organograma de TI contribui para o sucesso da organização como um todo.

Desafios Atuais

A IT Organization Chart Management, inserida na macro capability IT People e na camada IT Transformation, desempenha um papel crucial na definição de uma estrutura organizacional eficaz para a equipe de TI, assegurando que os papéis e responsabilidades estejam alinhados com as estratégias da organização.

No entanto, ao adotar e integrar essa capability em seus processos de negócios e operações de TI, as organizações enfrentam desafios atuais que refletem as melhores práticas do mercado, conforme delineado no CIO Codex Capability Framework.

A seguir, uma lista dos principais desafios que as organizações enfrentam ao lidar com a IT Organization Chart Management:

- **Alinhamento Estratégico da Estrutura Organizacional:** Garantir que a estrutura organizacional da equipe de TI esteja alinhada com as estratégias globais da organização é um desafio complexo, pois requer uma compreensão profunda das metas de negócio e a capacidade de

traduzi-las em uma estrutura eficaz.

- **Definição de Papéis e Responsabilidades Claros:** Estabelecer papéis e responsabilidades de forma clara e abrangente é essencial, mas pode ser desafiador, pois requer a consideração de múltiplos fatores, como competências individuais e necessidades operacionais.
- **Adaptação à Mudança Organizacional:** As organizações estão constantemente sujeitas a mudanças, seja devido a fusões, aquisições ou evoluções tecnológicas. A IT Organization Chart Management precisa ser flexível e capaz de se adaptar a essas mudanças de forma eficaz.
- **Gestão de Talentos e Competências:** Identificar, atrair e reter talentos na equipe de TI é um desafio constante. Isso envolve não apenas encontrar as habilidades técnicas necessárias, mas também desenvolver competências de liderança e colaboração.
- **Comunicação Eficaz:** Promover a comunicação transparente e eficaz dentro da equipe é fundamental para o sucesso. Superar barreiras de comunicação e garantir que todos entendam sua parte na estrutura organizacional é um desafio constante.
- **Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento:** Monitorar o desempenho da equipe e dos indivíduos requer um sistema eficaz de avaliação e desenvolvimento. Identificar áreas de melhoria e oportunidades de desenvolvimento é uma tarefa desafiadora.
- **Crescimento Sustentável:** À medida que as organizações crescem, a estrutura organizacional precisa acompanhar esse crescimento. Garantir que a equipe de TI seja dimensionada de forma sustentável é um desafio estratégico.
- **Cultura Organizacional:** A cultura organizacional desempenha um papel fundamental na eficácia da estrutura organizacional. Criar e manter uma cultura que promova a colaboração e a inovação é um desafio contínuo.
- **Gestão de Conflitos e Disputas:** Conflitos dentro da equipe de TI podem surgir devido a diferenças de opinião sobre a estrutura organizacional. Saber gerenciar esses conflitos de forma construtiva é um desafio de liderança.
- **Mudanças Tecnológicas Aceleradas:** A evolução tecnológica constante pode impactar a estrutura organizacional, exigindo adaptações rápidas. Manter-se atualizado e ágil diante dessas mudanças é um desafio técnico e estratégico.

Esses desafios refletem a complexidade da IT Organization Chart Management e a importância crítica de uma estrutura organizacional eficaz para o sucesso da equipe de TI e da organização como um todo.

Superá-los requer uma abordagem estratégica, habilidades de liderança sólidas e uma compreensão profunda das necessidades organizacionais.

Em resumo, a IT Organization Chart Management desempenha um papel crucial na definição da estrutura organizacional da equipe de TI, alinhando-a com as estratégias globais e promovendo a eficiência operacional.

O enfrentamento desses desafios atuais é essencial para o sucesso contínuo das operações de TI e o alcance dos objetivos organizacionais.

Tendências para o Futuro

A IT Organization Chart Management, ou Gestão do Organograma de TI, desempenha um papel fundamental na definição de uma estrutura organizacional eficaz para a equipe de TI, assegurando que os papéis e responsabilidades estejam alinhados com as estratégias da organização.

Para compreender como essa capability pode evoluir no futuro, é fundamental considerar as grandes tendências e expectativas do mercado de TI.

As seguintes tendências futuras são esperadas dentro do contexto do CIO Codex Capability Framework:

- **Organizações Ágeis e Flexíveis:** A estrutura organizacional de TI se tornará mais ágil e flexível, permitindo adaptações rápidas às mudanças no ambiente de negócios e tecnológico.
- **Especialização em Funções Digitais:** A crescente digitalização levará à especialização em funções específicas, como segurança cibernética, inteligência artificial e análise de dados.
- **Colaboração Interdepartamental:** A colaboração entre departamentos de TI e outras áreas da organização será aprimorada para garantir que a estrutura organizacional atenda às necessidades globais.
- **Estruturas em Rede:** Estruturas de TI em rede se tornarão mais comuns, permitindo a colaboração com parceiros externos de forma eficaz.
- **Automatização de Processos Organizacionais:** A automatização de

processos organizacionais será incorporada ao organograma de TI, otimizando a eficiência operacional.

- **Gestão de Talentos Digital:** A gestão de talentos será impulsionada pela análise de dados e IA ajudando na identificação e retenção de talentos-chave.
- **Estruturas Híbridas de Trabalho:** Estruturas híbridas de trabalho, que combinam equipes internas e externas, se tornarão mais comuns.
- **Diversidade de ideias:** A inclusão de diferentes perspectivas e ideias será valorizada, levando a uma maior diversidade nas estruturas organizacionais de TI.
- **Integração de Estratégias de TI e Negócios:** A estrutura organizacional de TI estará cada vez mais alinhada com as estratégias de negócios, garantindo que a tecnologia seja um facilitador dos objetivos organizacionais.
- **Evolução das Funções de Liderança:** As funções de liderança na equipe de TI evoluirão para se adaptar às mudanças tecnológicas e de negócios, exigindo habilidades de liderança mais versáteis.

Essas tendências refletem a crescente importância da estrutura organizacional de TI na era digital.

A capacidade de se adaptar a essas mudanças e de criar uma estrutura organizacional que apoie eficazmente as estratégias da organização será crucial para o sucesso a longo prazo das empresas.

KPIs Usuais

A capability IT Organization Chart Management desempenha um papel crucial na definição da estrutura organizacional eficaz para a equipe de TI, garantindo que os papéis e responsabilidades estejam alinhados com as estratégias da organização.

A avaliação do desempenho é fundamental para assegurar que a equipe de TI esteja estruturada de maneira a otimizar o cumprimento dos objetivos da empresa.

Abaixo, uma lista dos principais KPIs usuais usados no mercado, considerando o contexto do CIO Codex Capability Framework:

- Alinhamento Estratégico: Mede o grau de alinhamento da estrutura organizacional de TI com as estratégias de negócio e de TI da organização.
- Eficiência Operacional: Avalia a eficiência das operações da equipe de TI, incluindo a otimização de processos e a redução de duplicação de esforços.
- Avaliação de Desempenho da Equipe: Monitora o desempenho geral da equipe de TI, identificando áreas de melhoria e oportunidades de desenvolvimento.
- Tempo de Resposta a Mudanças Organizacionais: Mede a rapidez com que a estrutura organizacional de TI se adapta a mudanças organizacionais e tecnológicas.
- Estrutura Organizacional Flexível: Avalia a capacidade da estrutura organizacional de TI em se ajustar às necessidades em constante evolução da organização.
- Satisfação da Equipe de TI: Mede o nível de satisfação dos membros da equipe de TI em relação à estrutura organizacional e aos papéis definidos.
- Eficiência de Comunicação: Avalia a eficácia da comunicação dentro da equipe de TI, incluindo o compartilhamento de informações e o alinhamento de objetivos.
- Cumprimento de Papéis e Responsabilidades: Mede a conformidade com os papéis e responsabilidades definidos para cada membro da equipe de TI.
- Desenvolvimento de Liderança: Avalia o progresso no desenvolvimento de líderes dentro da equipe de TI, preparando-os para assumir papéis de maior responsabilidade.
- Retenção de Talentos: Mede a capacidade de reter talentos na equipe de TI, refletindo a qualidade da estrutura organizacional.
- Adaptação a Mudanças Tecnológicas: Avalia a capacidade da estrutura organizacional em se adaptar a mudanças tecnológicas e incorporar novas competências.
- Tempo de Resposta a Demandas de Negócio: Mede o tempo necessário para a equipe de TI responder às demandas de negócio por meio de ajustes na estrutura organizacional.
- Economia de Custos Operacionais: Avalia a eficiência da estrutura organizacional em reduzir os custos operacionais da equipe de TI.
- Gestão de Conflitos: Mede a capacidade da estrutura organizacional em

lidar eficazmente com conflitos internos.

- **Compreensão da Hierarquia Organizacional:** Avalia o grau de compreensão dos membros da equipe de TI em relação à hierarquia organizacional e às relações de autoridade.

Esses KPIs desempenham um papel crucial na avaliação da eficácia da IT Organization Chart Management, assegurando que a estrutura organizacional da equipe de TI esteja alinhada com as estratégias globais da organização, promovendo a eficiência operacional e a adaptação contínua às mudanças.

Exemplos de OKRs

A capability de IT Organization Chart Management desempenha um papel fundamental no planejamento e na gestão da estrutura organizacional da equipe de TI.

Abaixo, exemplos de Objetivos e Resultados-Chave (OKRs) relacionados a essa capability:

Definição de Papéis e Responsabilidades Claras

Objetivo: Garantir que os papéis e responsabilidades de cada membro da equipe de TI sejam definidos de forma clara e alinhados com os objetivos organizacionais.

- KR1: Revisar e atualizar regularmente a descrição de cargos para refletir as mudanças nas responsabilidades e expectativas.
- KR2: Realizar avaliações de desempenho que estejam alinhadas com as responsabilidades definidas para cada função.
- KR3: prover treinamento e desenvolvimento para preencher lacunas de competências identificadas.

Hierarquias e Estrutura Organizacional Alinhadas

Objetivo: Garantir que a estrutura organizacional da equipe de TI esteja alinhada com as estratégias de negócio e de TI da organização.

- KR1: Realizar revisões regulares da estrutura organizacional para garantir a eficiência e a eficácia operacional.
- KR2: Identificar oportunidades de otimização da estrutura organizacional para melhor atender às necessidades de negócios em evolução.
- KR3: Alinhar a estrutura organizacional com os objetivos de TI, promovendo a colaboração e a sinergia entre as equipes.

Promoção da Eficiência Operacional

Objetivo: Promover a eficiência operacional da equipe de TI por meio de uma estrutura organizacional bem planejada e gerenciada.

- KR1: Monitorar os indicadores de desempenho da equipe para identificar áreas de melhoria de eficiência.
- KR2: Implementar práticas de gestão de projetos e processos que aumentem a eficiência operacional.
- KR3: Realizar análises de benchmarking para comparar a eficiência operacional da equipe com as melhores práticas do setor.

Desenvolvimento de Liderança

Objetivo: Desenvolver liderança eficaz dentro da equipe de TI por meio da estrutura organizacional.

- KR1: Identificar talentos internos e proporcionar oportunidades de desenvolvimento de liderança.
- KR2: Promover um ambiente que incentive a liderança situacional e adaptável.
- KR3: Avaliar a eficácia dos líderes da equipe de TI com base no desempenho da equipe e no feedback dos colaboradores.

Alinhamento Estratégico

Objetivo: Garantir que a estrutura organizacional da equipe de TI esteja alinhada com as estratégias de negócio e de TI.

- KR1: Realizar análises periódicas para avaliar o alinhamento da estrutura

com os objetivos estratégicos.

- KR2: Ajustar a estrutura conforme necessário para refletir mudanças nas estratégias organizacionais.
- KR3: Garantir que a estrutura permita a rápida adaptação a mudanças nas prioridades estratégicas.

Esses OKRs são essenciais para a capability de IT Organization Chart Management, pois permitem que a organização defina papéis e responsabilidades claras, alinhe hierarquias e estrutura organizacional, promova eficiência operacional, desenvolva liderança e mantenha um alinhamento estratégico sólido.

Isso contribui para uma equipe de TI eficaz e alinhada com os objetivos de negócio e de TI, promovendo a entrega bem-sucedida de iniciativas de tecnologia.

Critérios para Avaliação de Maturidade

A capability IT Organization Chart Management, inserida na macro capability IT People e na camada IT Transformation, concentra-se no planejamento e na gestão da estrutura organizacional da equipe de TI.

Essa gestão abrange a definição de papéis, responsabilidades e hierarquias para assegurar que a equipe esteja alinhada com as estratégias de negócio e de TI, promovendo eficiência e eficácia operacional.

Seguindo o modelo inspirado no CMMI, foram definidos cinco níveis de maturidade: Inexistente, Inicial, Definido, Gerenciado e Otimizado:

Nível de Maturidade Inexistente

- Não existe uma estrutura organizacional formal para a equipe de TI.
- As funções e responsabilidades da equipe de TI não estão definidas.
- Não há consideração sobre a necessidade de alinhamento com as estratégias da organização.
- Não há comunicação efetiva sobre a estrutura da equipe de TI.
- A equipe de TI não é considerada como um elemento crítico para o sucesso da organização.

Nível de Maturidade Inicial

- A organização reconhece a necessidade de definir papéis e responsabilidades na equipe de TI.
- Alguns papéis e responsabilidades são documentados, mas de forma limitada.
- Existe um esforço inicial para alinhar a estrutura da equipe com as estratégias de negócio.
- A comunicação sobre a estrutura organizacional da equipe de TI é esporádica.
- A equipe de TI é vista como importante, mas o alinhamento ainda não é prioridade.

Nível de Maturidade Definido

- A organização possui políticas e procedimentos documentados para a gestão da estrutura organizacional da equipe de TI.
- Papéis e responsabilidades na equipe de TI são formalmente definidos.
- A estrutura da equipe de TI é alinhada com as estratégias de negócio e de TI.
- A comunicação sobre a estrutura organizacional da equipe de TI é regular e eficaz.
- A importância da equipe de TI como elemento estratégico é reconhecida.

Nível de Maturidade Gerenciado

- A gestão da estrutura organizacional da equipe de TI é uma prática consolidada na organização.
- Papéis e responsabilidades são revisados e atualizados regularmente.
- A estrutura da equipe de TI é ajustada de forma ágil para atender às mudanças nas estratégias.
- A comunicação sobre a estrutura organizacional é transparente e alinhada com objetivos estratégicos.
- A equipe de TI é vista como um ativo crítico para o sucesso da organização.

Nível de Maturidade Otimizado

- A gestão da estrutura organizacional da equipe de TI é considerada de classe mundial na organização.
- Papéis e responsabilidades são otimizados para promover eficiência e inovação.
- A estrutura da equipe de TI é altamente flexível e adaptável a mudanças estratégicas.
- A comunicação sobre a estrutura organizacional é ágil e proativa.
- A equipe de TI é vista como um orientador estratégico para o negócio.

A avaliação de maturidade na capability IT Organization Chart Management é crucial para assegurar que a estrutura da equipe de TI esteja alinhada com as estratégias organizacionais, promovendo eficiência e eficácia operacional.

Uma estrutura organizacional bem definida e gerenciada contribui significativamente para o sucesso da organização na era da transformação digital.

Convergência com Frameworks de Mercado

A capability IT Organization Chart Management, pertencente à macro capability IT People e situada na camada IT Transformation, é essencial para o planejamento e a gestão da estrutura organizacional da equipe de TI.

Esta capability inclui a definição de papéis, responsabilidades e hierarquias, assegurando o alinhamento da equipe com as estratégias de negócios e de TI e promovendo eficiência e eficácia operacional.

A seguir, é analisada a convergência desta capability em relação a um conjunto de frameworks de mercado reconhecidos e bem estabelecidos em suas respectivas áreas de expertise:

COBIT

- **Nível de Convergência: Alto**
- **Racional:** O COBIT enfatiza a governança e a gestão de TI, incluindo a estrutura organizacional. A alta convergência deve-se à sua abordagem de alinhamento entre TI e objetivos de negócios, essencial para a estruturação eficiente de equipes de TI.

ITIL

- **Nível de Convergência: Médio**
- **Racional:** O ITIL, focado na gestão de serviços de TI, tem relevância média para a gestão da estrutura organizacional de TI. Embora não se concentre diretamente na estruturação organizacional, as práticas de ITIL influenciam como os papéis e responsabilidades são definidos dentro dos processos de TI.

SAFe

- **Nível de Convergência: Médio**
- **Racional:** O SAFe, com seu foco em métodos ágeis, impacta a estrutura organizacional de TI ao promover equipes multidisciplinares e flexíveis, alinhadas com as estratégias ágeis de entrega de software.

PMI

- **Nível de Convergência: Médio**
- **Racional:** O PMI, focado em gerenciamento de projetos, influencia a estrutura organizacional de TI no contexto da gestão de projetos, embora não se concentre especificamente na estrutura organizacional como um todo.

CMMI

- **Nível de Convergência: Médio**
- **Racional:** O CMMI foca na melhoria de processos e pode influenciar a

estrutura organizacional da TI, especialmente em relação à definição de papéis e responsabilidades para a melhoria contínua dos processos.

TOGAF

- **Nível de Convergência:** Médio
- **Racional:** O TOGAF aborda a arquitetura empresarial, que pode influenciar a estrutura organizacional de TI, especialmente em empresas com foco forte em arquitetura e planejamento estratégico.

DevOps SRE

- **Nível de Convergência:** Médio
- **Racional:** DevOps SRE, com seu foco em práticas operacionais e desenvolvimento, impacta a organização da equipe de TI, promovendo papéis e responsabilidades que suportam uma cultura de DevOps.

NIST

- **Nível de Convergência:** Baixo
- **Racional:** O NIST, focado em padrões e segurança, tem uma relevância menor para a estrutura organizacional de TI, apesar de influenciar indiretamente aspectos como segurança e conformidade.

Six Sigma

- **Nível de Convergência:** Baixo
- **Racional:** O Six Sigma, com seu enfoque na eficiência e redução de desperdícios, tem uma aplicabilidade limitada na estruturação organizacional de TI, focando mais na melhoria de processos.

Lean IT

- **Nível de Convergência: Baixo**
- **Racional:** O Lean IT, centrado na eficiência operacional, tem um impacto indireto na estrutura organizacional de TI, focando mais na otimização de processos do que na estruturação de equipes.

Em suma, a IT Organization Chart Management é uma capability vital para garantir que a equipe de TI esteja estruturada de maneira a alinhar-se com as estratégias de negócios e de TI.

A convergência com os frameworks varia, com alguns oferecendo uma orientação mais direta na estruturação organizacional, enquanto outros influenciam de maneira mais indireta através de práticas de gestão de serviços, métodos ágeis ou foco em processos.

A integração desses frameworks na IT Organization Chart Management permite uma abordagem holística e eficaz na gestão da estrutura organizacional de TI.

Processos e Atividades

Develop Organization Chart Plans

Desenvolver planos detalhados para a gestão do organograma de TI é fundamental para assegurar que a estrutura organizacional da área de TI esteja alinhada com as estratégias da empresa e suas necessidades operacionais.

Este processo envolve a análise das necessidades atuais e futuras da organização, a definição de papéis e responsabilidades claros e a criação de um organograma que reflita a hierarquia e as relações de supervisão necessárias para alcançar os objetivos estratégicos.

Além disso, é necessário considerar a evolução tecnológica e as tendências de mercado para garantir que a estrutura organizacional seja flexível e adaptável.

O planejamento deve também contemplar a identificação de lacunas de competências e a definição de estratégias de desenvolvimento de talentos para assegurar que a equipe de TI esteja equipada para enfrentar desafios futuros.

- **PDCA focus: Plan**

▪ Periodicidade: Anual

#	Nome da Atividade	Descrição	Inputs	Outputs	RACI	DARE
1	Assess Current Organization	Avaliar a estrutura organizacional atual e identificar áreas de melhoria.	Organograma atual, feedback de stakeholders	Avaliação da estrutura atual	Responsible: IT Governance & Transformation; Accountable: IT Governance & Transformation; Consulted: All areas, HR; Informed: All areas, HR	Decider: IT Governance & Transformation; Advisor: HR; Recommender: HR; Executer: IT Governance & Transformation
2	Identify Future Needs	Determinar as necessidades organizacionais futuras com base na estratégia de TI.	Estratégia de TI, tendências de mercado	Necessidades organizacionais futuras	Responsible: IT Governance & Transformation; Accountable: IT Governance & Transformation; Consulted: All areas, HR; Informed: All areas, HR	Decider: IT Governance & Transformation; Advisor: HR; Recommender: HR; Executer: IT Governance & Transformation
3	Define Roles and Responsibilities	Definir papéis e responsabilidades claros para cada posição na organização de TI.	Feedback de stakeholders, melhores práticas	Papéis e responsabilidades definidos	Responsible: IT Governance & Transformation; Accountable: IT Governance & Transformation; Consulted: All areas, HR; Informed: All areas, HR	Decider: IT Governance & Transformation; Advisor: HR; Recommender: HR; Executer: IT Governance & Transformation
4	Develop Organizational Structure	Desenvolver a estrutura organizacional detalhada baseada nas necessidades identificadas.	Necessidades organizacionais, papéis e responsabilidades definidos	Estrutura organizacional desenvolvida	Responsible: IT Governance & Transformation; Accountable: IT Governance & Transformation; Consulted: All areas, HR; Informed: All areas, HR	Decider: IT Governance & Transformation; Advisor: HR; Recommender: HR; Executer: IT Governance & Transformation

5	Review and Approve Plan	Revisar e aprovar o plano de gestão do organograma com todas as partes interessadas.	Plano de gestão do organograma	Plano aprovado	Responsible: IT Governance & Transformation; Accountable: IT Governance & Transformation; Consulted: All areas, HR; Informed: All areas, HR	Decider: IT Governance & Transformation; Advisor: HR; Recommender: HR; Executer: IT Governance & Transformation
---	-------------------------	--	--------------------------------	----------------	--	---

Identify Organizational Requirements

Identificar os requisitos organizacionais para TI é essencial para garantir que a estrutura da equipe de TI esteja alinhada com os objetivos estratégicos da organização.

Este processo envolve uma análise detalhada das necessidades de TI, incluindo requisitos técnicos, operacionais e de conformidade.

A identificação de requisitos deve considerar as funções críticas, habilidades necessárias e a distribuição adequada de recursos.

A participação ativa das partes interessadas é fundamental para garantir que todos os requisitos sejam capturados e priorizados corretamente.

A análise deve também identificar potenciais riscos organizacionais e estratégias de mitigação, assegurando a eficiência e eficácia na gestão da equipe de TI.

- PDCA focus: Plan
- Periodicidade: Anual

#	Nome da Atividade	Descrição	Inputs	Outputs	RACI	DARE
1	Gather Stakeholder Feedback	Coletar feedback das partes interessadas sobre as necessidades organizacionais de TI.	Feedback de stakeholders, necessidades de TI	Feedback coletado	Responsible: IT Governance & Transformation; Accountable: IT Governance & Transformation; Consulted: All areas, HR; Informed: All areas, HR	Decider: IT Governance & Transformation; Advisor: HR; Recommender: HR; Executer: IT Governance & Transformation

2	Analyze Current Requirements	Analisar os requisitos atuais e identificar lacunas na estrutura organizacional.	Requisitos atuais, análise de lacunas	Lacunas identificadas	Responsible: IT Governance & Transformation; Accountable: IT Governance & Transformation; Consulted: All areas, HR; Informed: All areas, HR	Decider: IT Governance & Transformation; Advisor: HR; Recommender: HR; Executer: IT Governance & Transformation
3	Determine Future Needs	Determinar as necessidades organizacionais futuras com base nos objetivos de TI.	Objetivos de TI, tendências de mercado	Necessidades futuras identificadas	Responsible: IT Governance & Transformation; Accountable: IT Governance & Transformation; Consulted: All areas, HR; Informed: All areas, HR	Decider: IT Governance & Transformation; Advisor: HR; Recommender: HR; Executer: IT Governance & Transformation
4	Define Organizational Requirements	Definir os requisitos organizacionais detalhados com base na análise realizada.	Análise de lacunas, necessidades futuras	Requisitos organizacionais definidos	Responsible: IT Governance & Transformation; Accountable: IT Governance & Transformation; Consulted: All areas, HR; Informed: All areas, HR	Decider: IT Governance & Transformation; Advisor: HR; Recommender: HR; Executer: IT Governance & Transformation
5	Validate Requirements	Validar os requisitos organizacionais com as partes interessadas relevantes.	Requisitos definidos, feedback	Requisitos validados	Responsible: IT Governance & Transformation; Accountable: IT Governance & Transformation; Consulted: All areas, HR; Informed: All areas, HR	Decider: IT Governance & Transformation; Advisor: HR; Recommender: HR; Executer: IT Governance & Transformation

Implement Organization Chart Solutions

Implementar as soluções de gestão do organograma conforme planejado é vital para garantir que a estrutura organizacional da equipe de TI seja eficaz e eficiente.

Este processo envolve a execução das estratégias definidas no plano de organização, incluindo a comunicação das mudanças, a alocação de recursos e a definição clara de papéis e responsabilidades.

A implementação deve assegurar que todos os procedimentos organizacionais sejam seguidos rigorosamente, minimizando a resistência à mudança e promovendo a adesão às novas estruturas.

A monitorização contínua do progresso e a resolução de problemas que possam surgir são fundamentais para o sucesso da implementação.

A colaboração eficaz entre as equipas de TI e as partes interessadas é crucial para garantir a aderência aos objetivos organizacionais.

- PDCA focus: Do
- Periodicidade: Contínua

#	Nome da Atividade	Descrição	Inputs	Outputs	RACI	DARE
1	Communicate Organizational Changes	Comunicar as mudanças organizacionais às partes interessadas.	Plano de organização, feedback de stakeholders	Mudanças comunicadas	Responsible: IT Governance & Transformation; Accountable: IT Governance & Transformation; Consulted: All areas, HR; Informed: All areas, HR	Decider: IT Governance & Transformation; Advisor: HR; Recommender: HR; Executer: IT Governance & Transformation
2	Allocate Resources	Alocar recursos necessários para a implementação da nova estrutura organizacional.	Plano de organização, recursos disponíveis	Recursos alocados	Responsible: IT Governance & Transformation; Accountable: IT Governance & Transformation; Consulted: All areas, HR; Informed: All areas, HR	Decider: IT Governance & Transformation; Advisor: HR; Recommender: HR; Executer: IT Governance & Transformation

3	Define Roles and Responsibilities	Definir claramente os papéis e responsabilidades dentro da nova estrutura.	Plano de organização, feedback de stakeholders	Papéis e responsabilidades definidos	Responsible: IT Governance & Transformation; Accountable: IT Governance & Transformation; Consulted: All areas, HR; Informed: All areas, HR	Decider: IT Governance & Transformation; Advisor: HR; Recommender: HR; Executer: IT Governance & Transformation
4	Implement Organizational Structure	Implementar a nova estrutura organizacional conforme o plano.	Plano de organização, recursos alocados	Estrutura organizacional implementada	Responsible: IT Governance & Transformation; Accountable: IT Governance & Transformation; Consulted: All areas, HR; Informed: All areas, HR	Decider: IT Governance & Transformation; Advisor: HR; Recommender: HR; Executer: IT Governance & Transformation
5	Monitor Implementation Progress	Monitorar o progresso da implementação e resolver problemas emergentes.	Relatórios de progresso, feedback	Progresso monitorado, problemas resolvidos	Responsible: IT Governance & Transformation; Accountable: IT Governance & Transformation; Consulted: All areas, HR; Informed: All areas, HR	Decider: IT Governance & Transformation; Advisor: HR; Recommender: HR; Executer: IT Governance & Transformation

Monitor Organization Chart Performance

Monitorar continuamente o desempenho do organograma de TI é essencial para assegurar que a estrutura organizacional esteja funcionando de maneira eficaz e alinhada com os objetivos estratégicos da empresa.

Este processo envolve a coleta e análise de dados sobre a performance da equipe, a identificação de possíveis áreas de melhoria e a preparação de relatórios regulares para as partes interessadas.

A monitorização deve incluir a avaliação da eficiência operacional, a identificação de lacunas de competências e a análise do engajamento dos colaboradores.

A comunicação regular dos resultados do monitoramento é crucial para garantir a transparência e promover uma cultura de melhoria contínua.

A utilização de ferramentas de análise de dados e feedback das partes interessadas é fundamental para obter uma visão precisa e abrangente do desempenho organizacional.

- PDCA focus: Check
- Periodicidade: Mensal

#	Nome da Atividade	Descrição	Inputs	Outputs	RACI	DARE
1	Collect Performance Data	Coletar dados de desempenho da estrutura organizacional de TI.	Ferramentas de monitoramento, feedback	Dados de desempenho coletados	Responsible: IT Governance & Transformation; Accountable: IT Governance & Transformation; Consulted: All areas, HR; Informed: All areas, HR	Decider: IT Governance & Transformation; Advisor: HR; Recommender: HR; Executer: IT Governance & Transformation
2	Analyze Performance	Analisar os dados coletados para identificar tendências e áreas de melhoria.	Dados de desempenho coletados, feedback	Análise de desempenho	Responsible: IT Governance & Transformation; Accountable: IT Governance & Transformation; Consulted: All areas, HR; Informed: All areas, HR	Decider: IT Governance & Transformation; Advisor: HR; Recommender: HR; Executer: IT Governance & Transformation
3	Identify Improvement Opportunities	Identificar oportunidades de melhoria com base na análise de desempenho.	Análise de desempenho, feedback	Oportunidades de melhoria identificadas	Responsible: IT Governance & Transformation; Accountable: IT Governance & Transformation; Consulted: All areas, HR; Informed: All areas, HR	Decider: IT Governance & Transformation; Advisor: HR; Recommender: HR; Executer: IT Governance & Transformation

4	Prepare Performance Reports	Preparar relatórios de desempenho para as partes interessadas.	Oportunidades de melhoria, análise de desempenho	Relatórios de desempenho preparados	Responsible: IT Governance & Transformation; Accountable: IT Governance & Transformation; Consulted: All areas, HR; Informed: All areas, HR	Decider: IT Governance & Transformation; Advisor: HR; Recommender: HR; Executer: IT Governance & Transformation
5	Communicate Results	Comunicar os resultados do monitoramento de desempenho às partes interessadas.	Relatórios de desempenho, feedback	Resultados comunicados	Responsible: IT Governance & Transformation; Accountable: IT Governance & Transformation; Consulted: All areas, HR; Informed: All areas, HR	Decider: IT Governance & Transformation; Advisor: HR; Recommender: HR; Executer: IT Governance & Transformation

Review and Optimize Organization Chart Processes

Revisar e otimizar continuamente os processos de gestão do organograma de TI é vital para garantir que a estrutura organizacional se mantenha eficiente e alinhada com as necessidades da organização.

Este processo envolve a análise regular dos dados de desempenho, a identificação de áreas de melhoria e a implementação de ajustes necessários nos processos.

A revisão deve considerar as melhores práticas do setor e as lições aprendidas de ciclos anteriores para promover uma melhoria contínua.

A comunicação das mudanças e atualizações nos processos é essencial para assegurar a adesão e o entendimento por parte de todas as partes interessadas, promovendo uma cultura de eficiência e adaptação dentro da equipe de TI.

- PDCA focus: Act
- Periodicidade: Semestral

#	Nome da Atividade	Descrição	Inputs	Outputs	RACI	DARE
---	-------------------	-----------	--------	---------	------	------

1	Evaluate Performance Data	Avaliar os dados de desempenho coletados para identificar áreas de melhoria.	Dados de desempenho, feedback	Avaliação de desempenho	Responsible: IT Governance & Transformation; Accountable: IT Governance & Transformation; Consulted: All areas, HR; Informed: All areas, HR	Decider: IT Governance & Transformation; Advisor: HR; Recommender: HR; Executer: IT Governance & Transformation
2	Identify Process Improvements	Identificar melhorias nos processos de gestão do organograma.	Avaliação de desempenho, feedback	Melhorias identificadas	Responsible: IT Governance & Transformation; Accountable: IT Governance & Transformation; Consulted: All areas, HR; Informed: All areas, HR	Decider: IT Governance & Transformation; Advisor: HR; Recommender: HR; Executer: IT Governance & Transformation
3	Develop Improvement Plan	Desenvolver um plano detalhado para implementar as melhorias identificadas.	Melhorias identificadas, feedback	Plano de melhoria desenvolvido	Responsible: IT Governance & Transformation; Accountable: IT Governance & Transformation; Consulted: All areas, HR; Informed: All areas, HR	Decider: IT Governance & Transformation; Advisor: HR; Recommender: HR; Executer: IT Governance & Transformation
4	Implement Process Improvements	Implementar as melhorias nos processos de gestão do organograma.	Plano de melhoria, recursos necessários	Melhorias implementadas	Responsible: IT Governance & Transformation; Accountable: IT Governance & Transformation; Consulted: All areas, HR; Informed: All areas, HR	Decider: IT Governance & Transformation; Advisor: HR; Recommender: HR; Executer: IT Governance & Transformation

5	Communicate Process Updates	Comunicar as atualizações dos processos para as partes interessadas.	Melhorias implementadas, feedback	Atualizações comunicadas	Responsible: IT Governance & Transformation; Accountable: IT Governance & Transformation; Consulted: All areas, HR; Informed: All areas, HR	Decider: IT Governance & Transformation; Advisor: HR; Recommender: HR; Executer: IT Governance & Transformation
---	-----------------------------	--	-----------------------------------	--------------------------	---	---