



Processos e Atividades



Develop Performance Management Plans

Desenvolver planos detalhados para a gestão de desempenho de funcionários é um passo essencial para garantir que a equipe de TI esteja alinhada com os objetivos

estratégicos da organização.

Este processo envolve a criação de um plano estruturado que define as expectativas de desempenho, estabelece critérios de avaliação e identifica as ferramentas e métodos necessários para apoiar a gestão de desempenho.

Inclui a definição de objetivos SMART (específicos, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e com prazo definido) para cada colaborador, bem como a elaboração de planos de desenvolvimento individualizados.

O plano deve ser elaborado em colaboração com os líderes de equipe e os próprios colaboradores para garantir que todos estejam comprometidos com o processo de melhoria contínua.

Este processo também abrange a definição de mecanismos de feedback e de reconhecimento, assegurando que os colaboradores recebam orientação e motivação para alcançar seu máximo potencial.

- PDCA focus: Plan
- Periodicidade: Anual

#	Nome da Atividade	Descrição	Inputs	Outputs	RACI	DARE
1	Assess Current Performance	Avaliar o desempenho atual da equipe de TI e identificar áreas de melhoria.	Dados de desempenho, feedbacks	Áreas 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

2	Define Performance Objectives	Definir objetivos de desempenho SMART alinhados com a estratégia organizacional.	Metas organizacionais, feedbacks	Objetivos de desempenho 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
3	Develop Performance Metrics	Desenvolver métricas e indicadores de desempenho para medir o progresso dos objetivos.	Objetivos de desempenho, dados de benchmark	Métricas de desempenho desenvolvidas	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	Create Development Plans	Criar planos de desenvolvimento individualizados para cada colaborador.	Avaliações de desempenho, feedbacks	Planos de desenvolvimento criados	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	Establish Feedback Mechanisms	Estabelecer mecanismos de feedback contínuo e reconhecimento de desempenho.	Objetivos de desempenho, feedbacks	Mecanismos de feedback estabelecidos	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 Performance Requirements

Identificar os requisitos de desempenho para funcionários é fundamental para garantir que os colaboradores estejam cientes das expectativas e dos critérios de avaliação.

Este processo envolve a análise detalhada das funções e responsabilidades de cada colaborador, bem como a definição das competências necessárias para o sucesso em cada papel.

Utilizando avaliações de desempenho anteriores, feedback de líderes e colegas, e benchmarks do setor, os requisitos de desempenho são identificados e documentados.

Este processo também considera as metas estratégicas da organização e como cada função contribui para esses objetivos.

A clareza nos requisitos de desempenho ajuda a alinhar os esforços dos colaboradores com a missão e a visão da organização, promovendo um ambiente de trabalho orientado para resultados e desenvolvimento contínuo.

- PDCA focus: Plan
- Periodicidade: Semestral

#	Nome da Atividade	Descrição	Inputs	Outputs	RACI	DARE
1	Conduct Role Analysis	Realizar uma análise detalhada das funções e responsabilidades dos colaboradores.	Descrições de funções, feedbacks	Análise de funções realizada	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	Define Competency Framework	Definir um framework de competências necessárias para cada função.	Análise de funções, dados de benchmark	Framework de competências definido	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	Gather Performance Feedback	Coletar feedback de líderes e colegas sobre o desempenho dos colaboradores.	Feedbacks de líderes e colegas	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
4	Benchmark Industry Standards	Realizar benchmarking de padrões de desempenho do setor.	Dados de benchmark, padrões do setor	Padrões de referência identificados	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	Document Performance Requirements	Documentar os requisitos de desempenho identificados para cada função.	Análise de funções, feedbacks, dados de benchmark	Requisitos de desempenho documentados	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 Performance Solutions

Implementar as soluções de gestão de desempenho conforme planejado é essencial para garantir que os colaboradores recebam suporte e orientação necessários para atingir suas metas.

Este processo envolve a execução de programas de feedback, avaliações de desempenho, workshops de desenvolvimento e outras iniciativas que visam melhorar o desempenho dos colaboradores.

É crucial garantir que os mecanismos de feedback sejam contínuos e que as avaliações sejam realizadas de maneira justa e transparente.

A implementação deve ser acompanhada por uma comunicação clara e eficaz para garantir que os colaboradores compreendam as expectativas e os recursos disponíveis.

Um acompanhamento constante e ajustes conforme necessário são fundamentais para o sucesso deste processo, garantindo que as soluções implementadas contribuam para o desenvolvimento contínuo e o sucesso da equipe de TI.

- PDCA focus: Do
- Periodicidade: Contínua

#	Nome da Atividade	Descrição	Inputs	Outputs	RACI	DARE
1	Launch Performance Programs	Lançar programas de gestão de desempenho conforme planejado.	Planos de desempenho, recursos disponíveis	Programas de desempenho lançados	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	Conduct Performance Reviews	Conduzir revisões de desempenho regulares com os colaboradores.	Dados de desempenho, feedbacks	Revisões de desempenho realizadas	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	Provide Feedback Sessions	Realizar sessões de feedback construtivo com os colaboradores.	Resultados das revisões, feedbacks	Sessões de feedback realizadas	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	Facilitate Development Workshops	Facilitar workshops de desenvolvimento para aprimorar habilidades e competências.	Instrutores, materiais de treinamento	Workshops realizados	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	Monitorar a implementação das soluções de desempenho e ajustar conforme necessário.	Feedbacks, dados de desempenho	Implementação monitorada e ajustada	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 Performance Metrics

Monitorar continuamente as métricas de desempenho de funcionários é fundamental para avaliar o progresso e a eficácia das soluções de gestão de desempenho implementadas.

Este processo envolve a coleta e análise de dados de desempenho, incluindo avaliações regulares, feedback de supervisores e autoavaliações dos colaboradores.

A utilização de ferramentas e sistemas de gestão de desempenho ajuda a rastrear o cumprimento dos objetivos estabelecidos e identificar tendências de desempenho ao longo do tempo.

Relatórios regulares são gerados para informar os líderes e colaboradores sobre o progresso e para identificar áreas que necessitam de ajustes ou melhorias.

Este processo garante que a gestão de desempenho seja um ciclo contínuo de avaliação e melhoria, promovendo a excelência e a eficiência dentro da equipe de TI.

- PDCA focus: Check
- Periodicidade: Trimestral

#	Nome da Atividade	Descrição	Inputs	Outputs	RACI	DARE
1	Collect Performance Data	Coletar dados de desempenho de várias fontes, incluindo avaliações e feedbacks.	Avaliações de desempenho, feedbacks	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 Trends	Analisar tendências de desempenho para identificar padrões e áreas de melhoria.	Dados de desempenho, relatórios	Análise de tendências realizada	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	Generate Performance Reports	Gerar relatórios detalhados sobre as métricas de desempenho para stakeholders.	Análise de tendências, dados de desempenho	Relatórios de desempenho gerados	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	Communicate Performance Insights	Comunicar insights de desempenho com os stakeholders e colaboradores.	Relatórios de desempenho, feedbacks	Insights 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

5	Identify Improvement Actions	Identificar ações de melhoria com base nos dados e relatórios de desempenho.	Relatórios de desempenho, feedbacks	Ações 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
---	------------------------------	--	-------------------------------------	---------------------------------	--	---

Review and Optimize Performance Processes

Revisar e otimizar continuamente os processos de gestão de desempenho é essencial para garantir que as práticas de avaliação e desenvolvimento sejam eficazes e relevantes.

Este processo envolve a análise regular dos métodos e ferramentas utilizadas para a gestão de desempenho, com o objetivo de identificar áreas de melhoria e implementar inovações.

Feedbacks de colaboradores e líderes são coletados para avaliar a eficácia dos processos atuais e sugerir melhorias.

A implementação de ajustes baseados em dados e feedback promove a adaptação contínua às necessidades em evolução da organização e do setor de tecnologia.

Este processo também inclui a comunicação das mudanças e melhorias aos stakeholders, garantindo transparência e alinhamento com os objetivos organizacionais.

- PDCA focus: Act
- Periodicidade: Anual

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

1	Evaluate Current Processes	Avaliar os processos atuais de gestão de desempenho para identificar pontos fortes e fracos.	Feedbacks, dados de desempenho	Avaliação de processos realizada	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 Improvement Opportunities	Identificar oportunidades de melhoria nos processos de gestão de desempenho.	Avaliação de processos, feedbacks	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
3	Develop Optimization Plan	Desenvolver um plano detalhado para implementar as melhorias identificadas.	Oportunidades de melhoria, feedbacks	Plano de otimização 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 de desempenho.	Plano de otimização, 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 Changes	Comunicar as mudanças e melhorias nos processos de gestão de desempenho.	Melhorias implementadas, feedbacks	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
---	---------------------	--	------------------------------------	----------------------	--	--



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