

MASTER CLASS DE LIDERANÇA

Ferramentas Estratégicas e Metodologias Ágeis





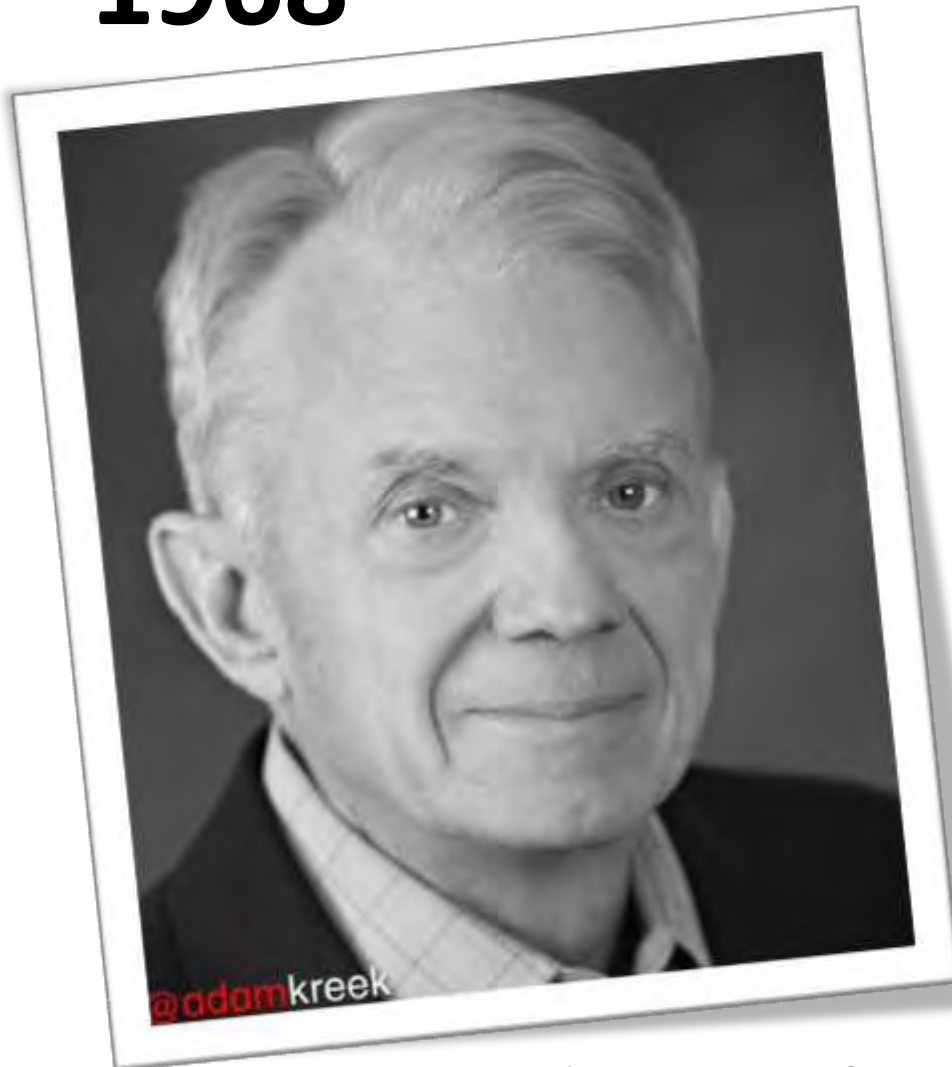
COMO SUBIR O MONTE EVEREST?

O Objetivo

KR Resultados
Chave



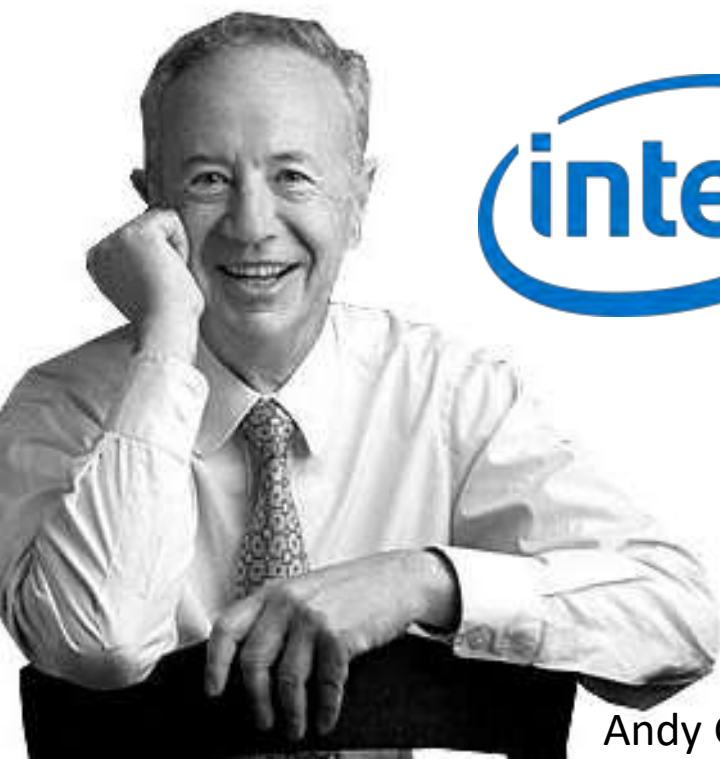
1968



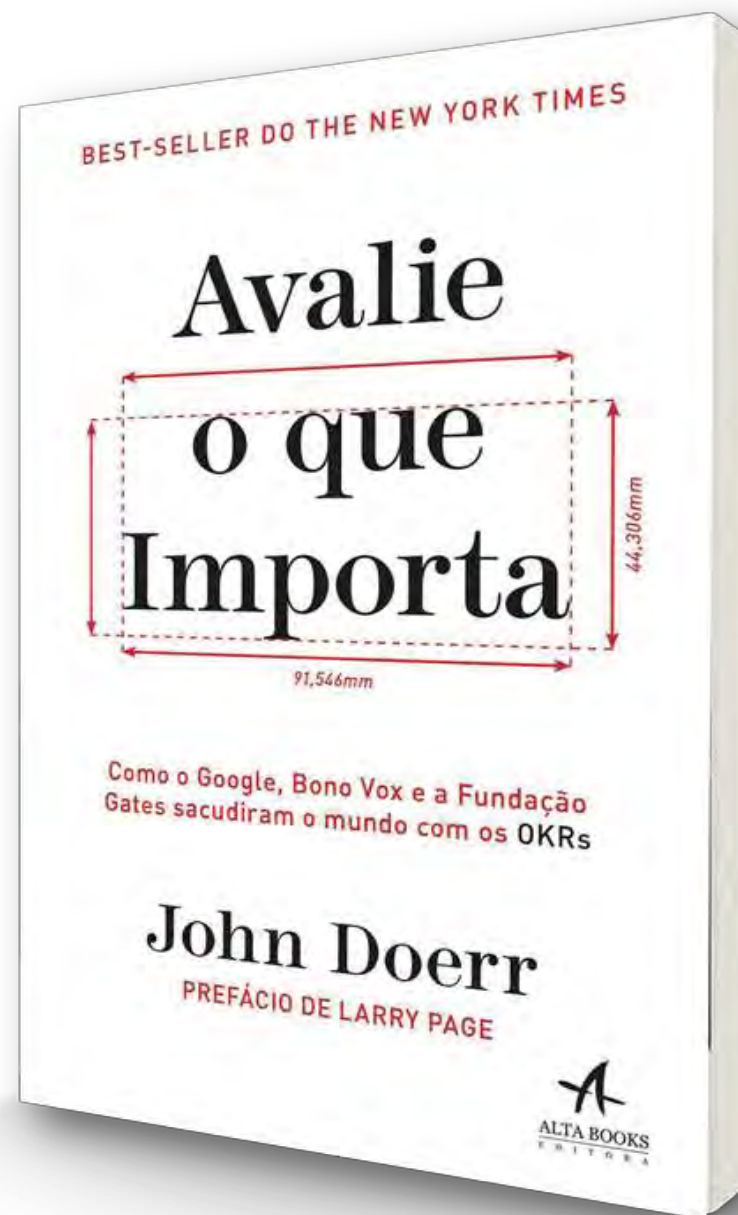
Edwin Locke

METAS

específicas e
desafiadoras
produzem um
nível mais alto de
resultado e
engajamento.

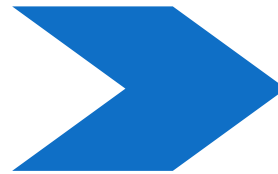


Andy Grove





Google™



Google

~199

9

Aprovação OKR

40 funcionários

\$1 Milhão
Valuation

~202

0

OKR

+85.000

~\$763 Bilhões





HOJE

Linked in



KPIs e OKRs do Mercy Hospital

No Mercy Hospital, 20% dos funcionários acham que os KPIs e OKRs de seus departamentos são claros. A compreensão dos funcionários dos KPIs e OKRs do Mercy Hospital é essencial para seu sucesso. Dos 12 funcionários do Mercy Hospital que responderam: "Os objetivos da sua empresa estão claros e você investe neles?" 8 disseram que sim.



Estrutura de um



Objetivos

1. Desejo

2. Abrangente

3. Qualitativo

O que
Queremos ?



Quantidades do OKRs

Objetivos

1 a 3

Por período

Organizações

Vencedoras precisam
concentrar sua
artilharia em **MENOS**
ALVOS.



Exemplos:

O

Objetivo

1. Fortalecer a nossa marca no mercado, oferecendo a melhor experiência ao cliente na área da saúde.

2. “Viabilizar a sustentabilidade financeira da instituição com novas fontes e perspectivas de receitas”

3. “Alcançar o melhor resultado de retenção de talentos da nossa história, conquistando os colaboradores mais motivados e engajados de todos os tempos”



OBJECTIVE KEY RESULTS



GAME OKR MASTER

Estrutura de um



Objetivos



Key Results



Iniciativas

**O que
Queremos?**

**Estamos
atingindo?**

LIDERANÇA **ALTO IMPACTO**

& ACREDITAÇÃO HOSPITALAR



CO-AUTORES:

ANDRÉ RUGGIERO
BEATRIZ PERALTA
CLAUDIA NOGUEIRA PALMUTI
ELAINE LACERDA
GILVANE LOLATO
PÉRICLES GÓES DA CRUZ

AUTOR E ORGANIZADOR:

FABRIZIO ROSSO

LISBON
INTERNATIONAL PRESS

Novo Livro:

**Não existe Gestão
sem METAS...**

**Meta é o
desconforto que
leva ao
aprendizado e aos
resultados**

KEY RESULTS



Indicadores + Metas

- ***Aumentar o indicador A de X para Y***
Ex: Aumentar “SATISFAÇÃO DO CLIENTE” de 70% p/90%
- **Reduzir o *indicador B de X para Y***
Ex: REDUZIR “Desperdício (resto ingesta)” de 15% p/ 05%
- **Atingir o valor *X no indicador C***
- **Manter o *indicador B em “X” %***



Construção de um KR

SADT

Obj. 1: Aumentar eficiência [...] agilizar procedimentos e encantar pacientes e médicos.

KR1: Reduzir em 50% os atrasos na realização de exames eletivos no período das 7h00 às 13h00.

KR2: Aumentar de 65% para 80% o índice de satisfação dos clientes de planos de saúde atendidos no período da manhã.

Obj. 2: Desenvolver alternativas e aumentar receitas [...] chegar a sustentabilidade do hospital.

KR3: Aumentar a realização de exames eletivos em 70% da capacidade de operação, no horário das 19h00 às 7h00.

KR4: Reduzir o absenteísmo de funcionários, de 1,8% para 1,0% ao mês.

KR5: Aumentar a parcela de pacientes particulares e de convênio, de 60% para 70% do total de pacientes atendidos.

- 
- Pressão
 - Temperatura
 - Frequência Cardíaca
- KPI**
Key Performance Indicator
- Indicador Chave de Desempenho

RESULTADOS CHAVE

- Métrica de Sucesso
- Temporário (3m)



Reduzir de 15% para 5% o número de cancelamentos de cirurgias, no período da manhã.

INDICADORES CHAVE DE DESEMPENHO

- Métrica de Controle
- Contínuo



Nº de cancelamentos de cirurgias

KR_s

RESULTADOS CHAVE

Aumentar a retenção de
colaboradores mantendo
um turnover médio de 1%

Atingir

Reduzir

Manter



Indicador de
Turnover



1% ao
mês

Estrutura de um OKR



Objetivos

**O que
Queremos?**



Key Results

**Estamos
atingindo?**



Iniciativas

**O que faremos
p/atingir?**

OKR em uma frase:



Eu Vou ... (Objetivo)



e meu sucesso será Medido por ... (KRs)



a partir das seguintes ações (Iniciativas)

Ram Charan

Matriz 9 Box

FATOR RH substituiu
“Potencial”
por
Metas



KR's

METAS

ALTO	ENIGMA 	FORTE DESEMPENHO 	ALTO POTENCIAL
MÉDIO	QUESTIONÁVEL 	MANTENEDOR 	FORTE DESEMPENHO
BAIXO	INSUFICIENTE 	EFICAZ 	COMPROMETIDO
	ABAIXO DO ESPERADO	ESPERADO	ACIMA DO ESPERADO

DESEMPENHO



Software GCPEC



Gestão por Competências

Metodologia FATOR RH



Avaliação



Desempenho



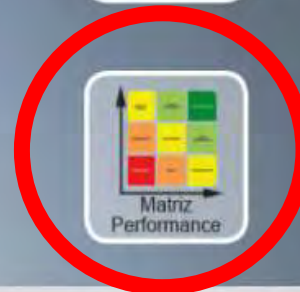
Plano de Ação



Treinamento



Cargos e
Salários



Matriz
Performance



Seleção



Feedback

**ÁREA DE ACESSO**

 [ESQUECI MINHA SENHA](#)

 [COMPATIBILIDADE](#)

ENTRAR



Painel de
Bordo



Pesquisa
de Clima

GCPEC-Clientes

67 - Brasil

12 - Mercosul

+ 100 mil usuários



PÁGINA INICIAL



PLANEJAMENTO DE
AVALIAÇÕES



AVALIAÇÃO DE
DESEMPENHO



PLANOS DE AÇÃO



FEEDBACK



AVALIAÇÃO DE METAS



VOLTAR

Permissões

Objetivos

Indicadores

Minhas Metas

Metas Colaboradores

Matriz de Performance

Relatório de Metas

Relatório sintético de metas



PÁGINA INICIAL



PLANEJAMENTO
DE AVALIAÇÕES



AVALIAÇÃO DE
DESEMPENHO



PLANOS DE
AÇÃO



FEEDBACK



AVALIAÇÃO DE
METAS



VOLTAR



GCPEC & Gestão de Metas



METAS COLABORADORES



Cancelar



Salvar

Os campos com * são obrigatórios e devem ser preenchidos.

CADASTRO

META:

Perspectiva



BSC

Objetivo Estratégico*



BSC / OKR

Ano Referência*: ?

Indicador*

KR

Tipo de Meta*

Acompanhamento*

Vencimento*

Objetivo Específico

Meta*

KR

APLICAR META À:

Tipo de PEC:

Unidade:

Centro de custo:

PEC:

Todos



Buscar



Selecionados



META: 90

Ano Referência*: ?

2022

Perspectiva



PROCESSOS

Objetivo Estratégico*



Elevar o faturamento anual

Indicador*

TAT - ÍNDICE DE GLOSAS - INICIA

Tipo de Meta*

Individual

Acompanhamento*

Mensal

Vencimento*

01/11/2022

Relevância*

50

Objetivo Específico

Meta*

10%

Funcionário: FABIO GESTOR DO FATURAMENTO

ENTREGA:

Superou a Meta

Cumpriu 100% da Meta

Cumpriu acima de 80%

Cumpriu abaixo de 80%

Cumpriu 0% da Meta

PLANEJAMENTO TÁTICO

Incluir Ação





RELATÓRIO MATRIZ DE PERFORMANCE

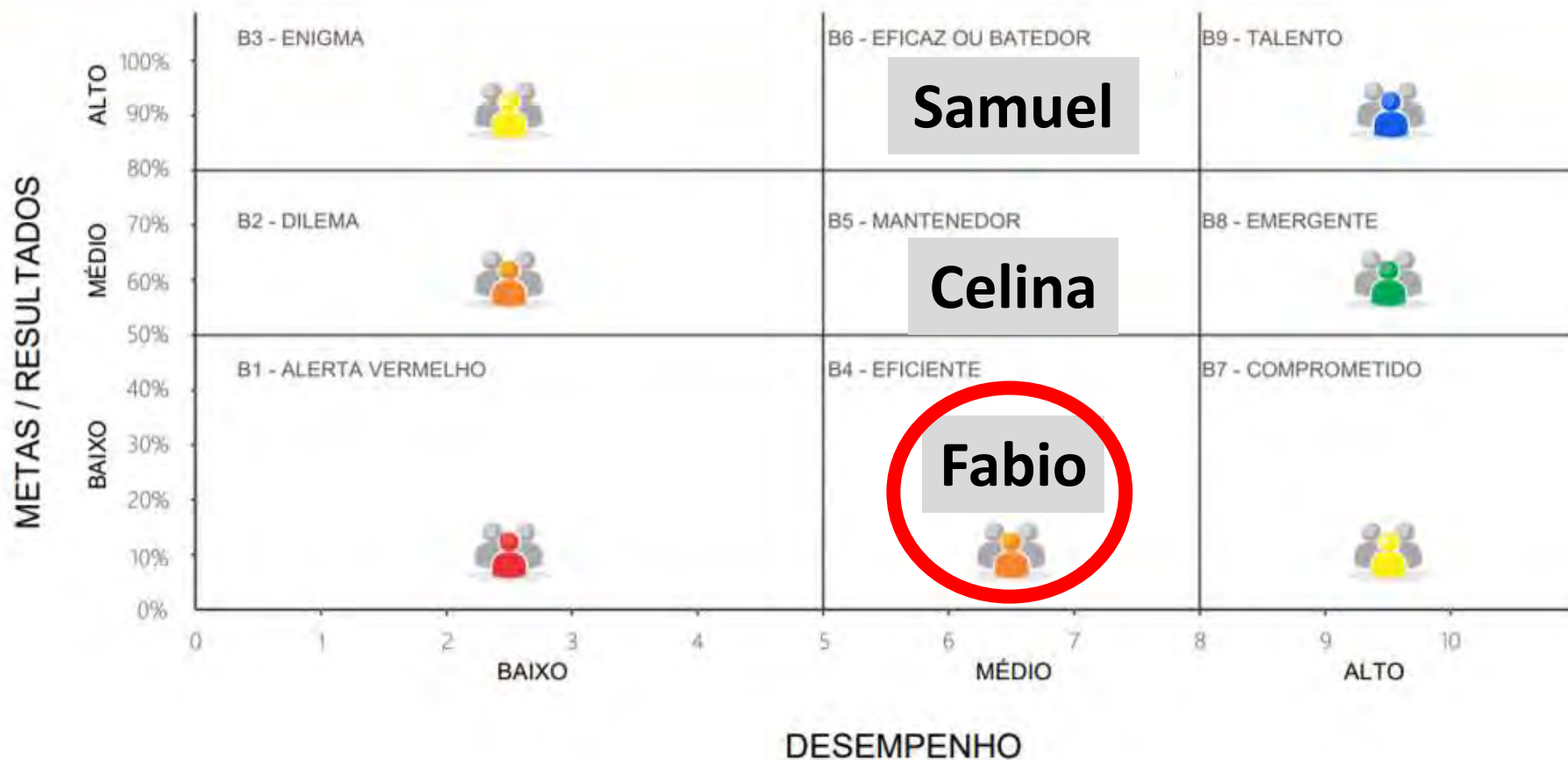
Cliente: HOSPITAL ALPHA

Filtros

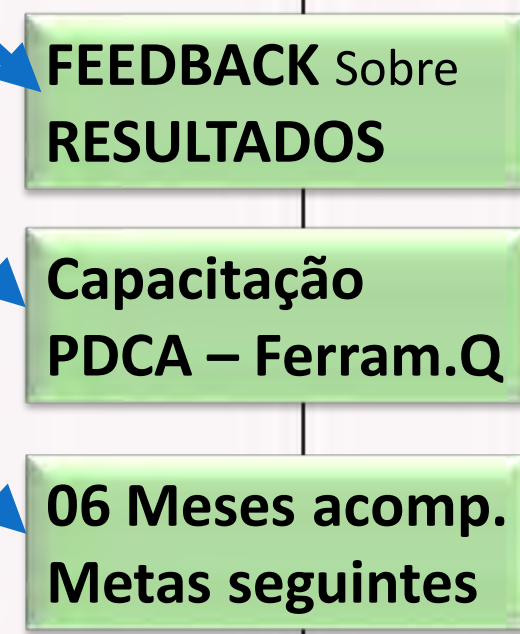
Ano Ref: 2022

Ano de Avaliação: 2022

Tipo de PEC: Liderança



ORIENTADOR DE RESULTADOS

BOX	COMPETÊNCIA X ENTREGA	ORIENTAÇÃO	PROFISSIONAIS	MÉDIA DESEMPENHO	MÉDIA METAS
B4 (1 / 0,51 %)	Desempenho Mediano SEM RESULTADOS: a) Mediano desempenho nas competências Essenciais b) Baixo nível de cumprimento de Metas	SINAL DE ATENÇÃO "AMARELO" - Desempenho Fraco em relação a Metas (não aceitável). - Necessidade de uma Conversa Crucialmente Importante sobre os Resultados (Metas) a serem atingidos pelo avaliado. - Capacitação em ferramentas da Qualidade (ex.PDCA) para traçar um planejamento a fim de atingir as metas propostas. 06 Meses de acompanhamento muito próximo do Líder (avaliador) e do RH em relação ao atingimento de Metas Importantes em sua Área. - Se não houver evolução efetiva, recomenda-se uma possível realocação horizontal de cargo dentro da instituição para evitar que no futuro esse profissional caia em resultado para o "box" n.01.		7,83	30,0%
					



Resultado Final

GAME OKR MASTER