Tribunal Regional Eleitoral de Mato Grosso

ACOMPANHAMENTO DOS RESULTADOS DOS OKRs

PLANO DIRETOR

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

2024-2026

REUNIÃO DE ANÁLISE TÁTICA

Período: janeiro a março / 2024

Acompanhamento dos OKRs

Objetivo Tático: Produzir dados atualizados e significativos referentes à saúde dos servidores através de Health Analytics	**O conceito de health analytics já é um dos mais importantes para a área de gestão de pessoas. Obter e interpretar dados confiáveis e significativos auxilia a organização a atingir os resultados de uma forma muito mais eficiente.** **Esta implementação gerará informação para muitas outras ações, por isso deve ser considerada estrutural.**			
Resultado-Chaves (KR)	**Responsável pelo KR**	**Prazo Final**	**Status**	**Observações**
KR1 - Elaborar Estudo Técnico Preliminar para a escolha do modelo de solução apropriada	CAMS	Setembro de 2024	Não iniciado	Previsão no orçamento de 2025 (verificar)
KR2 - Estabelecer 4 processos de trabalho geradores de dados	CAMS	Julho de 2025		
KR3 - Treinar os servidores envolvidos para a utilização das ferramentas de Health Analytics	CAMS/CED	Dezembro de 2025		
KR4 - Produzir 3 dashboards significativos para orientar estratégias de saúde	CAMS	Março de 2026		

Objetivo Tático: Promover orientações objetivas voltadas à melhoria da saúde dos servidores por meio de microlearning	**Recebendo o influxo das informações produzidas por health analytics e de outras fontes, o microlearning pode ser um meio estratégico de levar informações contextualizadas para o público corporativo. Contudo, a produção de vídeos e informações curtas, contextualizadas e significativas não é trivial. É necessária uma boa preparação e estrutura. O KR4 será de acompanhamento continuado. Pode-se utilizar gamificação.** **Referências principais:** **Smyrnova-Trybulska, Eugenia; Kommers, Piet; Drlík, Martin; Skalka, Jarmila. Microlearning: New Approaches To A More Effective Higher Education. Cham: Springer International Publishing AG, 2022 "** **Kohnke, Lucas. Using Technology to Design ESL/EFL Microlearning Activities. Singapore: Springer, 2023.**

Resultado-Chaves (KR)	**Responsável pelo KR**	**Prazo Final**	**Status**	**Observações**
KR1 - Elaborar projeto para implantação de microlearning em saúde	CAMS	Julho de 2024	Não iniciado	
KR2 - Estabelecer processo de trabalho para o microlearning em saúde (quem vai fazer, como fazer, quando fazer)	CAMS	Dezembro de 2024		
KR3 - Implantar a estrutura física, lógica ou contratual para a produção do microlearning	CAMS	Março de 2025		
KR4 - Lançar ao menos 1 vídeo em microlearning em saúde mensalmente		A partir de Junho de 2025 (contínuo)		

Objetivo Tático: Abordar tópicos de sustentabilidade e/ou acessibilidade nas contratações de treinamentos in company.	**Abordar acessibilidade e sustentabilidade em um mesmo contexto será o início de uma abordagem desses temas no Plano Diretor da SGP, o que já significa um avanço imenso na Política de Gestão de Pessoas.** **Será criada uma cultura da abordagem da sustentabilidade e acessibilidade com uma qualidade importante, visto que obriga as empresas e instrutores a contextualizar o conhecimento no objeto de ensino/aprendizagem de modo transversal, desde contratações sustentáveis até sustentabilidade no atendimento.** **Está de acordo com o indicador 18 (18.1 ACap, 18.2 ASen, 18.3 PCap e 18.4 PRCap) da Resolução CNJ n. 400/2021 e Resolução CNJ 401/2021 (2.1, 2.2, 2.3, 2.6, 2.8), gerando resultado mensurável qualitativa e quantitativamente, e também com a Resolução TSE No 240/2016, art. 7º, III, e art. 8º, XI.**			
Resultado-Chaves (KR)	**Responsável pelo KR**	**Prazo Final**	**Status**	**Observações**
KR1 - Elaborar normativo estabelecendo a política	CED	Junho de 2024	Não iniciado	Ainda não há iniciativas de treinamentos *in company* tendo em vista as restrições orçamentárias. Verificou-se que tópicos de acessibilidade/sustentabilidade já fazem parte dos treinamentos de mesários.
KR2 - Criar modelo de Termo de Referência padrão com a inclusão dos tópicos de sustentabilidade e acessibilidade.	CED	Junho de 2024		
KR3 - Atingir 20% das contratações in company, com a inclusão dos referidos tópicos	CED	Dezembro de 2024		
KR4 - Atingir 30% das contratações in company, com a inclusão dos referidos tópicos.	CED	Dezembro de 2025		
KR5 - Atingir 50% das contratações in company, com a inclusão dos referidos tópicos.	CED	Dezembro de 2026		

Objetivo Tático: Incentivar a educação corporativa continuada por toda a organização por meio do acompanhamento dos percentuais de qualificação (setores e servidores)..	**Os adicionais de qualificação são os instrumentos legais oficiais para a promoção do aprendizado contínuo no Judiciário Federal (Lei 11.416/2006, art. 14 e 15). Visto que às qualificações estão atrelados incentivos pecuniários, os dados provenientes podem indicar muitos fatores: apatia funcional, excesso de trabalho, falta de conhecimento para inovação, etc.**			
Resultado-Chaves (KR)	**Responsável pelo KR**	**Prazo Final**	**Status**	**Observações**
KR1 - Identificar e estruturar dados de acompanhamento	CED	Maio de 2024	Em andamento	Há dados estruturados no “People BI”, para emissão de relatórios. Pode-se aproveitar a estrutura de dados para estabelecimento de limites e parâmetros que poderão ser aproveitados na próxima fase (estabelecimento do processo de trabalho). Há necessidade de estabelecimento do escopo dos acompanhamentos. Pode-se solicitar consultoria à COAUD, que possui planejamento de acompanhamento desses dados.
KR2 - Estabelecer processo de trabalho para o acompanhamento	CED	Agosto de 2024		
KR3 - Acompanhar trimestralmente os relatórios de AQ, emitindo alertas apropriados em casos necessários	CED	Setembro de 2024		

Objetivo Tático: Incentivar o engajamento das unidades nos eventos de capacitação geral.	**O engajamento uniforme dos servidores das unidades nas ações de capacitação é condição para a consecução dos objetivos do planejamento da educação corporativa do TRE-MT, justificando o presente monitoramento.**			
Resultado-Chaves (KR)	**Responsável pelo KR**	**Prazo Final**	**Status**	**Observações**
KR1 - Criar forma de levantamento do percentual de participação por unidade	CED	Julho de 2024	Iniciado	Há dados estruturados para informação no SIOP. Será criado relatório padrão para acompanhamento a cada evento.
KR2 - Emitir relatórios a cada evento de qualificação realizado	CED	A partir de Janeiro de 2025		
KR3 - Elaborar KR propondo linhas de base para acompanhamento posterior	CED	Julho de 2025		

Objetivo Tático: Prover a quantidade adequada de força de trabalho requisitada, de acordo com limites regulamentares .	**Visa ter informação e controle mínimo da disponibilidade da força de trabalho requisitada pelos cartórios eleitorais. Em casos extremos, pode ser necessário o encaminhamento do caso para gestão de outros setores, tais como Presidência, DG e CRE**			
Resultado-Chaves (KR)	**Responsável pelo KR**	**Prazo Final**	**Status**	**Observações**
KR1 - Estabelecer forma de acompanhamento a partir de dados disponíveis	CP/CED	Até março de 2024	Não iniciado	Perfectibilização dependendo da formalização da mudança de atribuição quanto à instrução do processo de requisição. Verificar possibilidade de criação *dashboard* para geração automática de dados a partir do cadastro eleitoral e da previsão de requisitados por eleitores das ZE's. Definiu-se que o Gabinete da SGP deverá abrir SEI direcionado para CP e CED para abrigar dados de acompanhamento, solicitando também a formalização do acompanhamento.
KR2 - Monitorar em cada RAT	CP/CED	A partir de abril de 2024		
KR3 - Colher justificativa para os cartórios que não implementaram ao menos 50% da força de trabalho requisitada	CP/CED	A partir de maio de 2024		

Tribunal
Regional
Eleitoral-MT