



56 Organizações VP e Diretores Negócios e DHO

VIABILIZANDO A ALTA PERFORMANCE
SUPERAR 100%

Autores
Francisco Antonio Soeltl
Augusto de Faria Gaspar

Julho 2016

Institute for Learning & Performance
High Performance. Do it.
www.i4lp.com Brasil

MicroPower
Improving Performance.
Getting Results.
22 anos

O papel de T&D

1

As áreas de T&D são **competentes e eficientes** em suas tarefas básicas, que são **promover e operacionalizar** programas de treinamento.

2

Mais de um terço das organizações participantes **não percebe uma atuação estratégica** de T&D. O lado bom é que pelo menos metade dos participantes entende que T&D **tem um papel importante para os negócios** da organização.

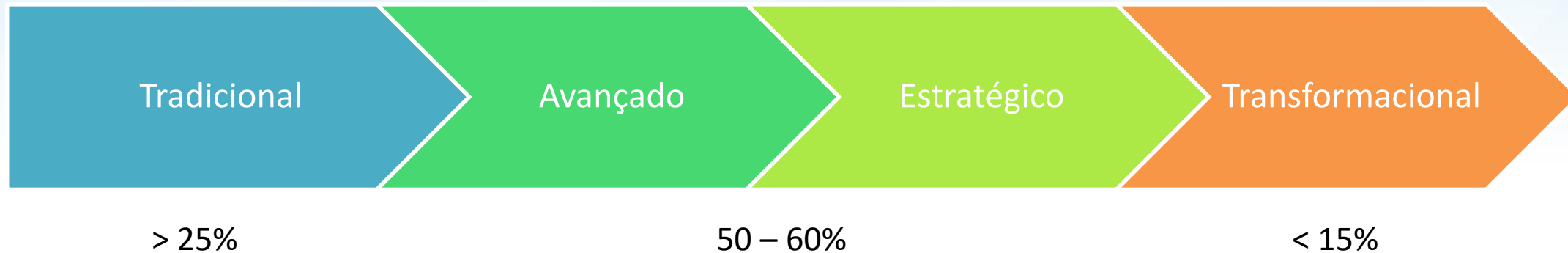
3

Mas a maioria dos participantes afirmou que **existe uma preocupação com a Performance das pessoas**.

4

Existe maior foco no **Aprendizado Individual** do que no **Aprendizado Organizacional**. Mas muitos (70%) afirmaram que as ações de T&D **apoiam as mudanças organizacionais**.

Maturidade da Estrutura de T&D



Constatamos que a maior parte das organizações participantes posicionou-se entre os estágios **Avançado e Estratégico**, indicando preocupação com a Performance dos Indivíduos, ações em parceria com os Líderes das áreas de negócios e a utilização de uma boa gama de métricas.

Ainda há uma boa parcela de organizações onde T&D limita-se às ações essenciais para prover treinamento, embora o fato de mais da metade (60%) perceber que T&D procura tratar o que as pessoas precisam **fazer**, e não apenas **saber** indique que uma mudança está em curso.

Existe espaço para T&D evoluir no sentido de oferecer às organizações **maior suporte às Mudanças e à Inovação**, com a utilização das métricas de negócio para balizar suas ações.

Utilização dos 7 Subsistemas de Gestão Estratégica de Pessoas



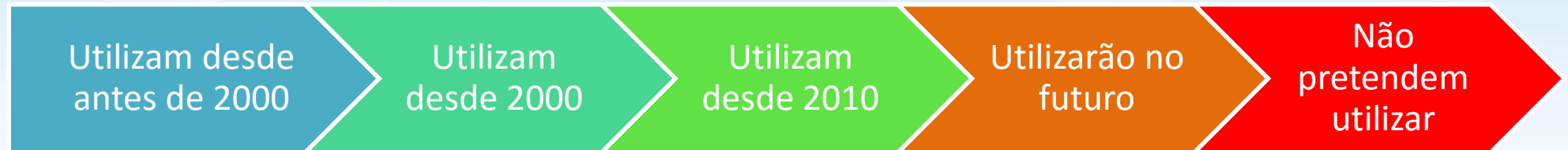
	Utilizam desde antes de 2000	Utilizam desde 2000	Utilizam desde 2010	Não utilizam / Utilizarão no futuro
Objetivos	11%	21%	50%	18%
Desempenho	11%	18%	54%	17%
Competências	11%	18%	46%	25%
Aprendizagem	7%	29%	57%	7%
Sucessão e Carreira	4%	18%	29%	49%
Remuneração por Resultados	18%	14%	11%	57%
Recrutamento e Seleção	14%	18%	46%	22%

Aplicação dos Componentes do Learning & Performance Ecosystem



	Utilizam desde antes de 2000	Utilizam desde 2000	Utilizam desde 2010	Não utilizam / Utilizarão no futuro
Suporte ao Desempenho	14%	18%	43%	25%
Gestão do Conhecimento	11%	21%	46%	22%
Acesso à Especialistas	14%	11%	39%	36%
Redes Sociais e Colaboração	4%	7%	46%	43%
Aprendizagem Estruturada	8%	21%	50%	21%
Sessões Web ao vivo	4%	21%	50%	25%

Aplicação de Tecnologia



	Utilizam desde antes de 2000	Utilizam desde 2000	Utilizam desde 2010	Utilizarão no futuro	Não pretendem utilizar
LMS Presencial e Online	4%	36%	57%	3%	-
LRS Scorm e xAPI	2%	2%	21%	50%	25%
Big Data Dados => Informações	7%	-	36%	43%	14%
Analytics Informações => Indicadores	-	11%	46%	29%	14%
Machine Learning IA => Correlação	-	-	14%	57%	29%
Deep Learning Personalização	-	-	7%	64%	29%