

Mapa Estratégico	Pilar Estratégico	Objetivos	Indicador	Meta	Iniciativa
<pre>graph TD; A[Capacitar a equipe em novas tecnologias e metodologias ágeis.] --> B[Implementar automação de testes, CI/CD e IA para otimizar processos internos.]; B --> C[Melhorar processos de Recursos Humanos]; C --> D[Melhorar a comunicação entre as áreas de vendas, desenvolvimento e suporte.]; D --> E[Entregar projetos nos prazos de entrega]; E --> F[Assegurar a satisfação do cliente]; F --> G[Ampliar número de clientes]; G --> H[Buscar novas fontes de receita para investir em expansão e pesquisa e desenvolvimento (P&D).]; H --> I[Otimizar custos]; I --> A;</pre>	Financeiro	Aumentar receita e fluxo de caixa	receita mensal	Aumento em 35%	Expandir base de clientes dentro do eixo pequenas e médias empresas
		Buscar novas fontes de receita para investir em expansão e pesquisa e desenvolvimento (P&D).	Numero de fontes de receitas direcionadas para expansão, pesquisa e desenvolvimento	Aumentar em 50% o numero de fontes de investimentos	Buscar possíveis investidores
	Cliente	Ampliar número de clientes	Numero de clientes fidelizados;	Aumento de 30% de novos clientes	Participar ativamente de ambientes como feiras tecnológicas, ampliando o network
		Assegurar a satisfação do cliente	Avaliações/feedbacks	Crescente de 60%	Aplicar formulários pós venda e realizar acompanhamento semestralmente
		Entregar projetos nos prazos de entrega	Projetos entregues com atraso	Reduzir em 5% os projetos em atraso	Identificar os gargalos e corrigilos
	Internos	Melhorar processos de desenvolvimento do software	Tempo de entrega dos projetos	3 meses em média por projeto	Padronizar e formalizar os processos de desenvolvimento
		Melhorar a comunicação entre as áreas de vendas, desenvolvimento e suporte.	Nível de satisfação dos colaboradores; Quantidade de retrabalhos por problemas de comunicação		
		Implementar automação de testes, CI/CD e IA para otimizar processos internos.			
		Melhorar processos de Recursos Humanos	Numeros de turnover; Taxa de retenção de talento	Aumentar o numero de retenção de talentos em 80%	Contratar empresas terceiras já habituadas com os processos de contratação, com um banco de talentos "tecnologico" mais desenvolvido; Ofertas vagas mais vantajosas e competitivas em relação ao mercado
	Aprendizado	Capacitar a equipe em novas tecnologias e metodologias ágeis.	Quantidade de colaboradores capacitados	Todos os funcionários treinados	Ofertar programas de capacitação contínua e incentivos de aprendizagem