

Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)

GoCase - Avaliação de Desempenho

Critério: Atitude/ Sendo de urgencia

Pontuação: 3.0

Análise e Plano de Desenvolvimento

1. Ponto Forte

A colaboradora demonstra um alto nível de comprometimento e proatividade, como evidenciado pela sua capacidade de antecipar problemas e otimizar processos. Sua dedicação em manter um alto padrão de qualidade em suas entregas, ajustando rotinas para melhorar a eficiência das reuniões e prazos, é um claro ponto forte.

2. Área de Melhoria

A colaboradora precisa melhorar a forma como sua posição é percebida pelos fornecedores, garantindo que eles se sintam confortáveis em tratar dúvidas e problemas diretamente com ela, sem a necessidade de escalar questões para um líder.

3. Ações Concretas

- ****Treinamento em Comunicação e Relacionamento Interpessoal:**** Organizar uma série de treinamentos focados em habilidades de comunicação, negociação e gestão de conflitos. Isso ajudará a colaboradora a se posicionar de maneira mais eficaz e confiante perante os fornecedores, fortalecendo sua imagem como uma referência direta e acessível.
- ****Mentoria com um Líder Experiente:**** Estabelecer um programa de mentoria onde a colaboradora possa ser orientada por um líder experiente dentro da empresa. Este mentor pode ajudá-la a entender melhor as nuances de construir e manter relações de confiança com parceiros externos, além de oferecer insights sobre liderança e gestão de percepções.

4. Indicador de Evolução

- ****Índice de Satisfação dos Fornecedores:**** Implementar uma pesquisa regular de satisfação, específica para os fornecedores, que avalie aspectos como clareza na comunicação, acessibilidade e eficácia na resolução de problemas. A evolução da pontuação desta pesquisa ao longo do tempo servirá como um indicador claro do progresso da colaboradora em fortalecer sua posição e melhorar a percepção dos fornecedores sobre sua eficácia e acessibilidade.

Critério: Adaptabilidade

Pontuação: 4.0

Análise e Plano de Desenvolvimento para Clara

1. Ponto Forte:

Clara demonstra uma forte capacidade de adaptabilidade, especialmente em situações desafiadoras e novas. Sua proatividade e habilidade para aprender e executar tarefas sem um guia pré-definido são pontos fortes significativos. Ela consegue não apenas enfrentar novos desafios, mas também contribuir com soluções criativas e eficazes para o setor de Produtos.

2. Área de Melhoria:

Embora Clara seja adaptável e proativa, há uma oportunidade de melhoria no acompanhamento das demandas até a conclusão. Isso inclui a gestão eficaz do tempo e dos recursos, além de uma comunicação mais estruturada com a equipe e gestores sobre o progresso e quaisquer obstáculos encontrados.

3. Ações Concretas:

- ****Implementação de Ferramentas de Gestão de Projetos:**** Clara poderia começar a utilizar ferramentas de gestão de projetos, como Trello ou Asana. Essas ferramentas ajudariam a organizar suas tarefas, estabelecer prazos e prioridades, e facilitar a comunicação com o restante da equipe sobre o status das demandas.

- ****Treinamento em Habilidades de Comunicação e Feedback:**** Organizar um treinamento focado em comunicação eficaz e técnicas de feedback. Isso não só ajudará Clara a se comunicar de maneira mais eficiente sobre o progresso das suas tarefas, mas também a buscar apoio de forma mais estratégica quando enfrentar desafios.

4. Indicador de Evolução:

- ****Taxa de Conclusão de Tarefas:**** Monitorar a porcentagem de tarefas que Clara leva até a conclusão dentro do prazo estabelecido. Um aumento nesta taxa ao longo do tempo indicará uma melhoria na sua capacidade de gerenciar e finalizar demandas eficazmente.

Este plano de desenvolvimento visa não apenas fortalecer as habilidades já existentes de Clara, mas também equipá-la com ferramentas e técnicas adicionais que maximizarão sua eficiência e impacto dentro da equipe de Produtos na GoCase.

Critério: Simplicidade /Pulo do gato/ Eficiência

Pontuação: 3.775

Análise e Plano de Desenvolvimento para o Funcionário da GoCase

1. Ponto Forte:

O ponto forte evidente é a proatividade e a capacidade de adaptação. A autoavaliação revela que o funcionário não hesita em assumir responsabilidades adicionais, como a edição de mídias, utilizando os recursos disponíveis. Isso demonstra uma atitude positiva em relação ao aprendizado e à autossuficiência, características valiosas em qualquer ambiente de trabalho.

2. Área de Melhoria:

A principal área de melhoria é o alinhamento das soluções com as regras de negócio e as necessidades reais da empresa. O feedback do gestor indica que, embora haja um bom desenvolvimento no planejamento estratégico, ainda é necessário aprimorar a definição de soluções para que estas estejam mais alinhadas com os objetivos globais da

empresa.

3. Ações Concretas:

****Ação 1: Treinamento em Gestão Estratégica de Negócios****

- Organizar um treinamento focado em gestão estratégica de negócios e alinhamento de projetos com as regras e objetivos corporativos. Isso pode incluir workshops internos ou cursos externos. O objetivo é desenvolver uma compreensão mais profunda de como as decisões e ações se encaixam no contexto mais amplo da empresa.

****Ação 2: Mentoria com o Gestor ou um Líder Sênior****

- Estabelecer uma sessão de mentoria regular (por exemplo, mensal) com o gestor ou um líder sênior na empresa. Essas sessões podem ser dedicadas a revisar os projetos em andamento, discutir desafios específicos e receber feedback direto sobre o alinhamento das soluções com as necessidades empresariais. Isso também fortalecerá a comunicação e o entendimento das expectativas de liderança.

4. Indicador de Evolução:

****Percentual de Projetos Alinhados com as Metas Estratégicas****

- Monitorar o percentual de projetos que são reconhecidos tanto pelo gestor quanto pelos stakeholders como alinhados com as metas estratégicas da empresa. Isso pode ser avaliado através de revisões regulares de projeto e feedbacks específicos sobre o alinhamento estratégico. Um aumento neste percentual ao longo do tempo indicará uma melhoria na capacidade do funcionário de alinhar suas entregas com as regras de negócio e necessidades reais da empresa.

Este plano de desenvolvimento visa não apenas aprimorar as habilidades individuais do funcionário, mas também garantir que suas contribuições sejam maximamente benéficas para a GoCase, alinhando-se estreitamente com os objetivos estratégicos da organização.

Critério: Curiosidade (Vontade de aprender)

Pontuação: 2.0

Análise e Plano de Desenvolvimento

1. Ponto Forte

O colaborador demonstra um comprometimento significativo com a integração na empresa e participação ativa nas reuniões diárias. Isso indica uma disposição para contribuir e compartilhar conhecimentos e observações que podem ser valiosos para o time.

2. Área de Melhoria

A curiosidade e a vontade de aprender mais sobre áreas inovadoras como a Inteligência Artificial (IA) e um entendimento mais profundo das funções dos colegas de equipe são aspectos que podem ser melhorados. Isso ajudaria o colaborador a ter uma visão mais estratégica e a contribuir de maneira mais significativa.

3. Ações Concretas

- ****Capacitação em Inteligência Artificial****: Incentivar o colaborador a participar de cursos e workshops sobre IA. Plataformas como Coursera, Udemy ou LinkedIn Learning oferecem cursos que podem ajudar o colaborador a entender

melhor como a IA pode ser aplicada na sua área de trabalho. Isso não só aumentará sua curiosidade e conhecimento, mas também permitirá que ele traga insights mais inovadores para a equipe.

- ****Programa de Job Shadowing****: Implementar um programa de job shadowing, onde o colaborador passa um tempo com outros membros da equipe ou de departamentos diferentes, aprendendo sobre suas funções e responsabilidades. Isso ampliará sua compreensão das diversas funções dentro da empresa e estimulará a curiosidade sobre como diferentes áreas contribuem para os objetivos gerais da empresa.

4. Indicador de Evolução

- ****Número de Iniciativas ou Projetos Propostos****: Monitorar o número e a qualidade das iniciativas ou projetos que o colaborador propõe, especialmente aqueles que envolvem conceitos aprendidos em IA ou insights ganhos através do job shadowing. Um aumento na frequência e relevância dessas propostas pode ser um bom indicador de que o colaborador está desenvolvendo sua curiosidade e aplicando seu aprendizado de maneira eficaz.

Este plano de desenvolvimento visa não apenas melhorar a pontuação do colaborador em curiosidade, mas também equipá-lo com habilidades e conhecimentos que serão benéficos tanto para seu crescimento pessoal quanto para a contribuição ao sucesso da equipe e da empresa como um todo.

Critério: Sonho Grande| Senso de dono

Pontuação: 3.775

Análise e Plano de Desenvolvimento

1. Ponto Forte:

A determinação e o comprometimento com as entregas são pontos fortes destacados pelo feedback do gestor. Essas características são essenciais para um ambiente de trabalho produtivo e contribuem significativamente para o crescimento da empresa.

2. Área de Melhoria:

A autoavaliação indica uma necessidade de desenvolver maior proatividade em buscar desafios e sair da zona de conforto. Isso sugere uma oportunidade de melhoria na iniciativa pessoal para liderar projetos ou assumir novas responsabilidades sem esperar que sejam propostos.

3. Ações Concretas:

- ****Plano de Desafios Mensais****: Implementar um plano onde o colaborador se compromete a identificar e assumir pelo menos um novo desafio ou projeto por mês que esteja fora de suas responsabilidades rotineiras. Isso pode incluir projetos interdepartamentais, novas iniciativas ou melhorias de processos.

- ****Mentoria para Desenvolvimento de Liderança****: Encorajar a participação em um programa de mentoria com líderes dentro da empresa. Isso pode ajudar o colaborador a ganhar insights sobre como tomar a iniciativa e desenvolver habilidades de liderança. A mentoria pode focar em estratégias para identificar oportunidades de melhoria e inovação dentro da empresa.

4. Indicador de Evolução:

- ****Número de Projetos ou Iniciativas Lideradas:**** Monitorar o número de projetos ou iniciativas que o colaborador lidera ou inicia. Um aumento neste número ao longo do tempo indicará sucesso na melhoria da proatividade e liderança. Idealmente, este indicador deve ser revisado trimestralmente para avaliar o progresso e fazer ajustes no plano de desenvolvimento conforme necessário.

Este plano de desenvolvimento visa não apenas melhorar a proatividade do colaborador, mas também fortalecer suas habilidades de liderança, contribuindo assim para seu crescimento pessoal e profissional dentro da GoCase.

Critério: Capacidade para receber e dar feedbacks com humildade

Pontuação: 3.0

Análise e Plano de Desenvolvimento

1. Ponto Forte:

O colaborador demonstra um forte interesse em receber feedbacks e possui uma atitude proativa em ouvir ativamente e buscar melhorias com base nas avaliações recebidas. Essa abertura para o feedback é essencial para o crescimento pessoal e profissional, e contribui para a criação de um ambiente de trabalho colaborativo e de aprendizado contínuo.

2. Área de Melhoria:

Embora o colaborador seja receptivo ao feedback, há uma necessidade de desenvolver maior confiança e proatividade ao dar feedbacks aos outros. Isso não só ajudará na sua própria liderança e influência dentro da equipe, mas também fomentará uma cultura de feedback bidirecional mais robusta.

3. Ações Concretas:

- ****Treinamento em Feedback Construtivo:**** Inscrever o colaborador em um workshop ou curso focado em técnicas de feedback construtivo. Isso pode incluir como dar feedback de maneira eficaz, como equilibrar críticas e elogios, e como adaptar a mensagem ao receptor. Este treinamento ajudará a aumentar a confiança do colaborador em suas habilidades de comunicação e feedback.

- ****Sessões de Prática de Feedback:**** Implementar sessões regulares de prática de feedback dentro da equipe, onde cada membro, incluindo o colaborador em questão, tenha a oportunidade de dar e receber feedback em um ambiente controlado e de suporte. Essas sessões podem ser guiadas inicialmente por um facilitador para garantir que todos os feedbacks sejam dados de forma construtiva e que o colaborador receba orientação específica sobre como melhorar.

4. Indicador de Evolução:

- ****Frequência e Qualidade do Feedback Dado:**** Monitorar tanto a frequência quanto a qualidade do feedback dado pelo colaborador. Isso pode ser feito através de pesquisas de feedback 360 graus realizadas periodicamente, onde colegas e subordinados diretos podem avaliar se estão recebendo feedback útil e construtivo. A evolução neste indicador demonstrará uma melhoria na capacidade do colaborador de contribuir ativamente para o desenvolvimento de seus colegas e para a cultura de feedback da empresa.

Critério: Melhoria contínua

Pontuação: 3.225

Análise e Plano de Desenvolvimento

1. Ponto Forte:

O colaborador demonstra um comprometimento significativo com a melhoria contínua, evidenciado pelo aumento de contribuições com ideias para o time. Além disso, o esforço em se tornar uma voz ativa na equipe mostra uma proatividade e disposição para o crescimento pessoal e profissional.

2. Área de Melhoria:

Embora o colaborador esteja contribuindo com ideias, há uma necessidade de focar em soluções mais práticas e aplicáveis. Isso sugere que, enquanto as ideias são inovadoras ou criativas, elas podem não estar completamente alinhadas com as necessidades operacionais ou estratégicas da área.

3. Ações Concretas:

****Ação 1: Treinamento em Solução de Problemas e Tomada de Decisão****

- Inscrever o colaborador em um curso ou workshop focado em técnicas práticas de solução de problemas e tomada de decisão. Isso pode ajudar a desenvolver habilidades para identificar, analisar e resolver problemas de maneira eficaz, garantindo que as ideias propostas sejam viáveis e implementáveis.

****Ação 2: Sessões de Mentoria com Líderes de Área****

- Organizar sessões regulares de mentoria com líderes experientes dentro da empresa. Essas sessões podem proporcionar ao colaborador uma melhor compreensão das necessidades estratégicas e operacionais da área, além de oferecer uma visão sobre como formular soluções que se alinhem diretamente com os objetivos do negócio.

4. Indicador de Evolução:

****Taxa de Implementação de Ideias****

- Monitorar a proporção de ideias propostas pelo colaborador que são efetivamente implementadas. Este indicador ajudará a avaliar não apenas a quantidade de ideias geradas, mas também a sua qualidade e aplicabilidade. Um aumento nesta taxa ao longo do tempo pode demonstrar uma melhoria na capacidade do colaborador de gerar soluções práticas e alinhadas com as necessidades da empresa.

Este plano de desenvolvimento visa não apenas capitalizar os pontos fortes do colaborador, mas também orientá-lo para que suas ideias e contribuições sejam cada vez mais impactantes e alinhadas com os objetivos estratégicos da GoCase.

Critério: Execução | Autonomia

Pontuação: 3.0

Análise e Plano de Desenvolvimento

1. Ponto Forte:

O colaborador demonstra uma forte capacidade de autonomia e consistência nas entregas. Isso é evidenciado pelo fato de que ele cumpre as sprints sem a necessidade de follow-up constante, o que indica uma boa gestão do tempo e responsabilidade nas suas tarefas.

2. Área de Melhoria:

Embora o colaborador execute bem suas tarefas, há uma necessidade de reforçar a atenção aos clientes estratégicos. Isso sugere que pode haver uma lacuna na gestão de relacionamentos ou na priorização de tarefas que impactam diretamente os clientes mais importantes.

3. Ações Concretas:

- ****Treinamento em Gestão de Relacionamentos com Clientes:**** Organizar uma série de treinamentos focados em técnicas avançadas de CRM (Customer Relationship Management), que ajudarão o colaborador a entender melhor como interagir e priorizar as necessidades dos clientes estratégicos. Isso pode incluir desde a comunicação eficaz até estratégias de negociação e fidelização.
- ****Mentoria com Executivos de Contas Sênior:**** Estabelecer um programa de mentoria onde o colaborador possa acompanhar e aprender diretamente com executivos de contas sênior na empresa. Isso proporcionará uma experiência prática e insights valiosos sobre como gerenciar grandes contas e manter um alto nível de serviço ao cliente.

4. Indicador de Evolução:

- ****Índice de Satisfação do Cliente (ISC):**** Monitorar o Índice de Satisfação do Cliente para os clientes estratégicos gerenciados pelo colaborador. Este indicador ajudará a avaliar como as interações e o gerenciamento de contas estão evoluindo após a implementação das ações de desenvolvimento. Um aumento neste índice indicará uma melhoria na capacidade do colaborador de atender e exceder as expectativas dos clientes estratégicos.

Este plano de desenvolvimento visa não apenas capitalizar os pontos fortes do colaborador, mas também abordar áreas críticas que podem ser melhoradas para um desempenho ainda mais eficaz e estratégico dentro da empresa.

Critério: Empenho nos OKRs / Inconformismo

Pontuação: 2.775

Análise e Plano de Desenvolvimento

1. Ponto Forte:

O colaborador demonstra um alto grau de empenho e proatividade nas entregas, garantindo a conclusão das sprints e assumindo desafios estratégicos com organização. Este comportamento é essencial para o sucesso contínuo da equipe e da empresa, mostrando que o colaborador é capaz de lidar com responsabilidades importantes e contribuir significativamente para os objetivos da organização.

2. Área de Melhoria:

A gestão do tempo é uma área que necessita de melhorias. O feedback do gestor e a autoavaliação do colaborador indicam que há uma tendência a extrapolar horários e uma dificuldade em equilibrar as atividades, especialmente quando surgem urgências. Isso pode levar a uma sobrecarga de trabalho e potencialmente afetar a saúde e o

bem-estar do colaborador, além de comprometer a qualidade e o foco em tarefas prioritárias.

3. Ações Concretas:

- **Treinamento em Gestão do Tempo e Priorização:** Organizar um workshop ou um curso sobre técnicas eficazes de gestão do tempo, como o método Pomodoro ou a matriz de Eisenhower. Isso ajudará o colaborador a priorizar tarefas e gerenciar melhor seu tempo, evitando sobrecargas e melhorando a produtividade.
- **Mentoria com um Líder Experiente:** Estabelecer uma sessão regular de mentoria com um líder experiente dentro da empresa que possa orientar o colaborador sobre como equilibrar múltiplas responsabilidades e urgências sem comprometer o bem-estar pessoal e a qualidade do trabalho.

4. Indicador de Evolução:

- **Índice de Cumprimento de Prazos:** Monitorar a porcentagem de tarefas e projetos concluídos dentro dos prazos estabelecidos. Um aumento neste índice indicará uma melhoria na gestão do tempo e na capacidade de priorização do colaborador. Idealmente, este indicador deve ser revisado mensalmente para avaliar o progresso e ajustar as estratégias conforme necessário.

Este plano de desenvolvimento visa não apenas melhorar a eficiência e o equilíbrio do colaborador, mas também contribuir para sua satisfação no trabalho e desenvolvimento profissional contínuo.

Critério: Qualidade das entregas | Não aceita o "OK"

Pontuação: 2.0

Análise e Plano de Desenvolvimento

1. Ponto Forte:

O ponto forte destacado é o "forte senso de dono e urgência" na realização das atividades. Isso demonstra um comprometimento excepcional com as responsabilidades e uma proatividade em enfrentar e resolver desafios, o que é crucial para o crescimento pessoal e profissional dentro da empresa.

2. Área de Melhoria:

A área de melhoria identificada é a "atenção a detalhes", especialmente considerando que alguns detalhes foram negligenciados no início. Além disso, a autoavaliação aponta a necessidade de melhorar o tempo de entrega das tarefas para atingir prazos com mais eficácia.

3. Ações Concretas:

- **Ação 1: Treinamento em Gestão do Tempo e Produtividade** - Organizar um treinamento focado em técnicas de gestão do tempo, como o método Pomodoro ou a técnica de Eisenhower. Isso ajudará a melhorar a eficiência no cumprimento dos prazos e a qualidade do trabalho entregue, minimizando a ocorrência de erros por pressa ou falta de atenção.
- **Ação 2: Revisões Periódicas com Feedbacks Construtivos** - Implementar sessões de revisão semanais ou quinzenais com o gestor ou um mentor, onde o colaborador possa apresentar suas entregas para feedback imediato. Isso não só ajudará a identificar e corrigir erros rapidamente, mas também reforçará a importância de manter um alto

padrão de qualidade em todas as entregas.

4. Indicador de Evolução:

- ****Taxa de Revisão de Tarefas**** - Monitorar a quantidade de tarefas que precisam ser revisadas após a primeira entrega. A meta seria reduzir progressivamente o número de tarefas que requerem correções significativas, indicando uma melhoria na atenção aos detalhes e na qualidade geral do trabalho. Uma redução consistente nesse indicador ao longo do tempo demonstrará uma evolução positiva na área de melhoria identificada.

Critério: Média Final

Pontuação: 3.055

Análise e Plano de Desenvolvimento para o Funcionário da GoCase

1. Identificação de Ponto Forte

Dado que a média final é de 3.055, podemos inferir que o funcionário possui competências básicas e está realizando suas tarefas de maneira satisfatória. A pontuação sugere que ele tem um desempenho médio, indicando que há uma base sólida sobre a qual podemos construir.

2. Área de Melhoria

A ausência de feedback do gestor e de autoavaliação indica uma possível falta de comunicação ou de engajamento com o processo de avaliação de desempenho. Isso pode ser uma área crítica para melhoria, pois o feedback é essencial para o desenvolvimento pessoal e profissional.

3. Sugestões de Ações Concretas

- ****Implementação de Reuniões Regulares de Feedback:**** Organizar reuniões mensais entre o funcionário e o gestor para discutir desempenho, expectativas e áreas de melhoria. Essas reuniões devem ser estruturadas para garantir que ambos os lados possam preparar-se adequadamente e que haja um diálogo construtivo.

- ****Treinamento em Comunicação e Feedback:**** Providenciar um treinamento focado em habilidades de comunicação e técnicas de feedback para o funcionário e seu gestor. Isso pode ajudar a melhorar a qualidade das interações e a eficácia do processo de avaliação de desempenho.

4. Recomendação de Indicador de Evolução

- ****Frequência e Qualidade do Feedback:**** Monitorar a regularidade e a profundidade dos feedbacks fornecidos e recebidos. Isso pode ser medido através de questionários de satisfação após cada sessão de feedback, avaliando tanto a perspectiva do funcionário quanto do gestor. A melhoria neste indicador pode demonstrar um aumento no engajamento e na comunicação, levando a um desempenho geral melhorado.

Este plano de desenvolvimento visa não apenas melhorar a pontuação do funcionário em avaliações futuras, mas também fortalecer a cultura de feedback e desenvolvimento contínuo dentro da empresa.
