

PRÉ-WORK AVALIAÇÃO DO GESTOR

Estamos no momento de revisar a avaliação de potencial dos nossos colaboradores (9BOX) e para te apoiar preparamos este material com o passo a passo de como fazer a avaliação na plataforma de talentos.

Siga as instruções abaixo para realizar a avaliação.

1 Acesse o portal **CONNECT**.



2 Clique em **Plataforma de Talento**.

3 Escolha no menu inicial a opção:
a) Tarefas Pendentes
 OU
b) Formulários de Talento

4 Caso opte por:
A) Tarefas Pendentes, você irá encontrar os formulários de todos os colaboradores com o nome de **"Mapeamento de Talento - nome do colaborador"**
B) Formulários de Talento encontrará o formulário com o nome do colaborador e mais detalhes como a opção B




Dentro do menu superior, identifique cada fase da avaliação: Desempenho/ Gestão e Potencial/ Agilidade de Aprendizagem.

Mapeamento de Talent **Hugo Hernandez**

Hugo Hernandez 19 Itens incompletos

Processo Informação do Colaborador Introdução **Desempenho / Gestão** Potencial / Agilidade de Aprendizagem Projeções de Carreira Sucessores Mais >

5 Você deverá responder as perguntas sobre estas categorias utilizando uma escala de 1 a 3, conforme o "print" da tela abaixo:

Desempenho / Gestão

Como qualifica o nível de desempenho mostrado nos últimos anos, levando em consideração a qualidade e prazos de suas entregas?

* Escala ⓘ
 ☆☆☆ Selecione uma Escala...

6 Em seguida, deverá identificar:

- **"Nominaciones" Projeções de Carreira:** classifique em quais próximas posições dentro da CIA qualificaria seu colaborador de acordo com a conversa de carreira que tiveram.
- **Sucessores:** nomes de colaboradores que possam ocupar esta mesma posição, levando em consideração os prazos.

Projeções de Carreira

Identifique os possíveis cargos que possa chegar a ocupar o Colaborador. Considere: Escrever o nome do posto dentro do prazo, no qual o Colaborador se encontra pronto para assumir a posição. É possível colocar mais de um posto em cada prazo. Não é obrigatório capturar informação para todos os campos. Em caso de apresentar-se a oportunidade e cumprir com os requisitos de mobilidade e afinidade com o posto, se lhe estaria considerando o processo de recrutamento. Clique [aquí](#) para ver as projeções de carreira no Perfil do Colaborador.

Imediato
 1-2 anos
 2-4 anos
 + 4 anos

Sucessores

Identifique, para o posto que ocupa o colaborador, quem poderia substituí-lo em caso de estar vazio e os prazos para assumir dita responsabilidade. Considere o seguinte: Escrever o nome completo do Sucessor, dentro do prazo no qual se encontra pronto para assumir o posto. É possível colocar mais de um sucessor em cada prazo. Não é obrigatório capturar informação para todos os campos. Em caso de apresentar-se a oportunidade e cumprir com os requisitos de mobilidade e afinidade ao posto, se lhe estaria considerando o processo de recrutamento. Clique [aquí](#) para ver os sucessores no Perfil do Colaborador.

Imediato
 1-2 anos
 2-4 anos
 + 4 anos

7 Em seguida, são identificados os **Pontos Fortes** e as **Áreas de Oportunidade** do(a) colaborador(a), para que possa trabalhar em seu **Desenvolvimento**, além de poder consultá-las, posteriormente, para a criação da **ADES (Agenda de Desenvolvimento)**.

Comentários de Desenvolvimento

Identifique necessidades de desenvolvimento que deverá trabalhar o Colaborador, no seu seguinte ciclo da Agenda de Desenvolvimento. Clique [aquí](#) para ver as Prioridades de Desenvolvimento no Perfil do Colaborador.

* Pontos Fortes

* Áreas de Oportunidade

8 O último passo é classificar o/a colaborador(a) no quadrante correspondente da metodologia **9Box**.

Matriz 9box

Visualize o resultado final de cada eixo na seção Resumo Mapeamento de Talento e use-o para selecionar os valores na escala, usando o seguinte intervalo:

Desempenho: nível baixo (1,0 - 1,67), nível satisfatório (1,68 - 2,33), supera as expectativas (2,34 - 3,0).

Potencial: nível baixo (1,0 - 1,67), nível médio (1,68 - 2,33), nível alto (2,34 - 3,0).

Ao escolher os valores, o local sugerido será refletido. Revise o quadrante e sua descrição para validar que corresponde às características do Colaborador (não é necessário cumprir todas as características, mas a maioria)

Clique [aquí](#) para conhecer a descrição de cada quadrante

* Desempenho / Gestão ⓘ
 Sin Calificación

* Potencial / Agilidade de Aprendizagem ⓘ
 Sin Calificación



Para a classificação em **9Box**, é importante que relembre a metodologia, conforme descrições abaixo:

	PROFISSIONAL EXCELENTE (HIGH PROFESSIONAL – 4)	PROFISSIONAL DE ALTO IMPACTO (HIGH PROFESSIONAL PLUS – 7)	LIDERANÇA CONSISTENTE (CONSISTENT STAR – 9)
DESEMPENHO / GESTÃO	COLABORADOR SÓLIDO (SOLID PROFESSIONAL – 2)	COLABORADOR CHAVE (KEY PERFORMER – 5)	LIDERANÇA EMERGENTE (FUTURE STAR – 8)
	CASO CRÍTICO (LOWER PERFORMER – 1)	CASO EM SEGUIMENTO (INCONSISTENT PERFORMER – 3)	COLABORADOR PROMESSA (DIAMOND IN THE ROUGH – 6)
	POTENCIAL / AGILIDADE DE APRENDIZAGEM		

9 Comentários adicionais podem ser colocados no campo de **"comentários gerais"** com informações que possam sustentar a calibração do(a) colaborador(a) na metodologia 9Box.

Comentários Gerais

Capture exemplos com fatos e dados que sustentem a nota do 9 Box

* Comentários de Maria Alejandra Pineda Noreña

10 Para a confirmação da avaliação registrada clicar em **"Enviar para Calibração"**.

Importante: A avaliação do gestor deverá ser realizada na Plataforma de Talento de forma antecipada à Sessão de Calibração, caso esta etapa não aconteça o colaborador aparecerá como "não avaliado" e a avaliação será feita no momento da reunião.

Cancelar Salvar e Fechar Obter feedback **Enviar para Calibração**