

ACTION

Características Empreendedoras



Treinamento de Empreendedorismo
com Gamificação



MASTER TRAINER
LEANDRO GALHARDO

INTRAEMPREENDEDORISMO E AS 10 CARACTERÍSTICAS DOS EMPREENDEDORES

Estudo de David McClelland

O intraempreendedorismo é uma abordagem poderosa dentro das empresas, onde colaboradores adotam uma mentalidade empreendedora e aplicam práticas inovadoras para promover o crescimento e a melhoria contínua da organização. Inspirado nas 10 características dos empreendedores de sucesso identificadas pelo renomado pesquisador David McClelland, o intraempreendedorismo foca em desenvolver atitudes empreendedoras dentro do ambiente corporativo. Vamos explorar como essas características se refletem no intraempreendedorismo e como as empresas podem cultivar esses comportamentos para alcançar resultados extraordinários.

1. A Busca de Oportunidades e Iniciativa

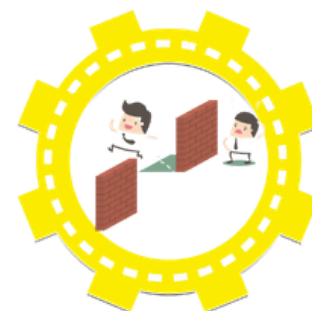
No intraempreendedorismo, a busca por oportunidades é fundamental. O colaborador proativo identifica lacunas ou áreas de melhoria dentro da empresa, trazendo ideias inovadoras e novas soluções. Ele não espera que a mudança aconteça, mas toma a iniciativa de implementá-la.



Exemplo prático: Um colaborador que observa que a empresa poderia se beneficiar com a implementação de novas tecnologias ou processos mais eficientes e toma a iniciativa de estudar, planejar e apresentar uma proposta para adotar essas melhorias.

2. A Persistência

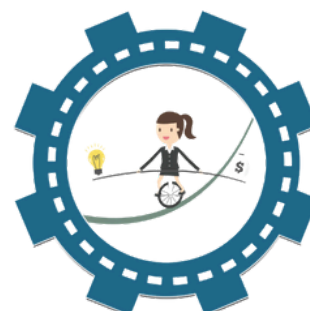
No ambiente corporativo, a persistência é uma característica essencial para os intraempreendedores. Eles enfrentam desafios e obstáculos sem desistir. Quando algo não sai como planejado, reavaliam suas estratégias, ajustam o foco e continuam com o trabalho até atingir os objetivos estabelecidos.



Exemplo prático: Um colaborador que, diante de um projeto que não obteve o resultado esperado, avalia os pontos fracos, ajusta as abordagens e continua buscando alternativas até alcançar a meta desejada.

3. Correr Riscos Calculados

Intraempreendedores sabem que correr riscos faz parte do processo de inovação. No entanto, eles são cautelosos e buscam minimizar esses riscos, fazendo escolhas baseadas em dados, análises e projeções. Eles estão dispostos a assumir desafios moderados que podem gerar grandes retornos.



Exemplo prático: Um colaborador que propõe um novo modelo de atendimento ao cliente baseado em uma plataforma digital, sabendo que há riscos envolvidos, mas que, com base em estudos de mercado, vê uma grande oportunidade de aumentar a satisfação do cliente.

4. Exigência de Qualidade e Eficiência

A busca pela melhoria contínua é uma característica marcante de intraempreendedores. Eles estão sempre em busca de formas de melhorar a qualidade do trabalho e dos produtos/serviços oferecidos pela empresa. Essa característica impulsiona a inovação e a excelência em todas as áreas da organização.



Exemplo prático: Um colaborador que sugere ajustes em um processo interno para torná-lo mais ágil e eficiente, resultando em redução de custos e aumento da produtividade.

5. Comprometimento

O comprometimento de um intraempreendedor vai além das tarefas diárias. Ele envolve dedicação, esforço e um senso de responsabilidade pelo sucesso da empresa. Ele trabalha em conjunto com sua equipe para garantir que os objetivos da organização sejam alcançados, sacrificando o curto-prazismo por resultados duradouros.



Exemplo prático: Um colaborador que assume a responsabilidade por um projeto importante, trabalhando em colaboração com outros departamentos e buscando sempre o melhor resultado para a organização, mesmo que isso exija esforço extra.

6. Busca de Informações

A constante busca de informações é uma característica essencial para o intraempreendedorismo. Ele está sempre se atualizando sobre as tendências do mercado, os concorrentes, as necessidades dos clientes e os avanços tecnológicos. Isso permite que ele tome decisões bem-informadas e inovadoras.



Exemplo prático: Um colaborador que pesquisa as tendências mais recentes em seu campo de atuação, participa de cursos e eventos e compartilha esse conhecimento com a equipe para gerar novas ideias.

7. Estabelecimento de Metas

Estabelecer metas claras e desafiadoras é crucial para o sucesso no intraempreendedorismo. O intraempreendedor deve ter um foco claro em objetivos de longo prazo, além de criar metas mensuráveis para avaliar o progresso.



Exemplo prático: Um colaborador que define uma meta para melhorar a satisfação do cliente em 20% no próximo trimestre e traça um plano com etapas mensuráveis para atingir esse objetivo.

8. Planejamento e Monitoramento Sistemático

Intraempreendedores são excelentes planejadores. Eles organizam suas tarefas de forma estratégica, com prazos definidos, para garantir que seus objetivos sejam atingidos. O monitoramento contínuo é essencial para ajustar as ações quando necessário e garantir o sucesso dos projetos.



Exemplo prático: Um colaborador que, ao iniciar um novo projeto, cria um cronograma com metas intermediárias, revisando o progresso regularmente e fazendo ajustes quando necessário para manter tudo no caminho certo.

9. Mantém uma boa rede de relacionamentos

Intraempreendedores precisam construir relacionamentos sólidos dentro e fora da empresa para alcançar seus objetivos. Eles sabem como influenciar as pessoas, obter apoio para seus projetos e ampliar sua rede de contatos para fortalecer suas iniciativas.



Exemplo prático: Um colaborador que busca o apoio de diferentes departamentos, convencendo os colegas sobre a importância de um novo projeto, e usa sua rede de contatos para trazer recursos e expertise externos.

10. Independência e Autoconfiança

Por fim, a autoconfiança é uma característica que impulsiona o intraempreendedor. Ele confia em suas ideias e decisões, mesmo diante de oposição. Sua independência permite que ele aja de forma autônoma, liderando projetos e tomando decisões de maneira assertiva.



Exemplo prático: Um colaborador que, após pesquisar sobre uma nova tendência, toma a iniciativa de sugerir mudanças importantes para a estratégia da empresa, com

confiança em suas propostas, mesmo que isso envolva alguma resistência inicial.

O intraempreendedorismo é fundamental para a inovação e o crescimento dentro das organizações. As 10 características dos empreendedores de sucesso de David McClelland podem ser desenvolvidas e aplicadas por colaboradores que desejam transformar suas organizações. Ao cultivar essas qualidades, os intraempreendedores contribuem para a criação de soluções inovadoras, melhoram a eficiência da empresa e promovem um ambiente de trabalho dinâmico e produtivo.

Empresas que estimulam essas características entre seus colaboradores não apenas aumentam sua competitividade, mas também criam uma cultura organizacional mais ágil e criativa. Iniciar o desenvolvimento de atitudes intraempreendedoras é um caminho seguro para garantir o sucesso a longo prazo da empresa e de seus colaboradores.

Como líder coach, você tem a habilidade de inspirar e desenvolver seus colaboradores para que se tornem intraempreendedores dentro da organização. Isso significa ajudar seus colaboradores a adotarem uma mentalidade empreendedora, a se responsabilizarem pelos resultados e a inovarem em suas áreas. Aqui estão algumas dicas práticas para estimular o intraempreendedorismo na sua equipe:

1. Estimule a Autonomia e a Proatividade

Incentive seus colaboradores a tomar decisões por conta própria e a serem proativos em suas funções. Ao dar autonomia, você transmite confiança e permite que eles se sintam responsáveis pelos resultados.

- **Dica prática:** Durante as reuniões, em vez de dar respostas prontas, faça perguntas que estimulem a reflexão e a ação, como "O que você acha que pode ser feito para resolver isso?" ou "Como você resolveria esse problema se fosse o dono do negócio?"

2. Crie um Ambiente de Inovação e Experimentos

Fomente um ambiente no qual os erros sejam vistos como oportunidades de aprendizado, não como falhas. O medo de errar pode paralisar a inovação. Como líder coach, promova a ideia de que falhas são passos essenciais para o crescimento.

- **Dica prática:** Encoraje seus colaboradores a apresentar ideias inovadoras, mesmo que essas ideias não sejam perfeitas. Organize sessões de brainstorming regulares onde todos possam compartilhar e testar suas propostas sem medo de julgamento.

3. Reconheça e Recompense Iniciativas

Reconhecer o esforço e a iniciativa dos colaboradores é uma das formas mais eficazes de estimular o intraempreendedorismo. Quando você valida o esforço deles, aumenta a confiança e motiva-os a continuar buscando oportunidades e assumindo

responsabilidades.

- **Dica prática:** Faça um esforço consciente para reconhecer publicamente as boas ideias e iniciativas dos colaboradores, seja em reuniões de equipe ou em um espaço digital. Além disso, considere formas de recompensar essas iniciativas com bônus, reconhecimento formal ou novas oportunidades de crescimento.

4. Fomente o Desenvolvimento de Habilidades e Conhecimentos

Os intraempreendedores precisam de uma base sólida de conhecimentos e habilidades para identificar oportunidades e enfrentar desafios. Ofereça treinamentos, workshops e materiais que ajudem seus colaboradores a se desenvolverem constantemente.

- **Dica prática:** Proponha programas de mentoring ou coaching dentro da organização, onde colaboradores mais experientes possam orientar os mais novos sobre como aplicar uma mentalidade empreendedora. Além disso, incentive-os a participar de cursos e seminários sobre inovação, liderança e gestão de projetos.

5. Estabeleça Metas Desafiadoras e Mensuráveis

Como líder coach, ajude seus colaboradores a definir metas claras e desafiadoras. Isso cria um senso de propósito e direção. Além disso, as metas ajudam a alinhar os esforços individuais aos objetivos da empresa, promovendo a sensação de realização ao atingir os resultados.

- **Dica prática:** Trabalhe com seus colaboradores para estabelecer objetivos de curto, médio e longo prazo, e defina indicadores de sucesso para medir o progresso. Isso dará a eles um senso de propósito e os motivará a buscar soluções criativas para atingir essas metas.

6. Encoraje a Tomada de Riscos Calculados

Parte do papel de um intraempreendedor é tomar riscos calculados para atingir objetivos de longo prazo. Ajude seus colaboradores a se sentirem confortáveis ao assumir riscos, desde que sejam informados e bem planejados.

- **Dica prática:** Ao trabalhar com seus colaboradores, encoraje-os a explorar novas ideias e soluções, mesmo que envolvam riscos. Ajude-os a avaliar as possíveis consequências e a preparar planos de contingência. Mostre que, ao agir de forma planejada e estratégica, os riscos podem ser minimizados.

7. Fortaleça a Mentalidade de Dono do Negócio

Fazer com que os colaboradores se sintam donos do negócio é uma das chaves para o intraempreendedorismo. Eles precisam ver como suas ações impactam diretamente os resultados da empresa. Isso os motiva a buscar melhorias e inovações.

- **Dica prática:** Utilize uma linguagem que faça os colaboradores se sentirem como parte essencial do sucesso da empresa. Diga coisas como "Como você pode contribuir para o crescimento da empresa?" ou "O que podemos fazer para melhorar

- os resultados juntos?"

8. Facilite a Comunicação e Colaboração

Um dos aspectos do intraempreendedorismo é a colaboração entre equipes e departamentos. Como líder coach, você pode facilitar a comunicação e garantir que as pessoas trabalhem juntas em busca de objetivos comuns.

- **Dica prática:** Organize reuniões interdepartamentais para que os colaboradores compartilhem ideias, recursos e soluções. Incentive a troca de feedbacks e a colaboração entre diferentes equipes para identificar novas oportunidades de negócios.

9. Desenvolva a Resiliência e a Capacidade de Adaptação

O intraempreendedorismo exige que os colaboradores sejam resilientes e capazes de se adaptar às mudanças. Como líder coach, você pode ajudar seus colaboradores a desenvolver essa habilidade essencial, que os ajudará a superar obstáculos e a se ajustar rapidamente a novas situações.

- **Dica prática:** Ao lidar com falhas ou desafios, incentive seus colaboradores a refletirem sobre o que aprenderam com a experiência. Faça com que vejam esses momentos como oportunidades de crescimento e adaptação, e ajude-os a ajustar suas estratégias quando necessário.

10. Incentive a Criatividade e a Solução de Problemas

Por fim, a criatividade é uma característica essencial do intraempreendedorismo. Encoraje seus colaboradores a pensarem fora da caixa e a encontrar novas maneiras de resolver problemas, seja no desenvolvimento de produtos, no atendimento ao cliente ou em processos internos.

- **Dica prática:** Crie um ambiente onde a criatividade seja valorizada. Ofereça desafios e problemas específicos e permita que seus colaboradores apresentem soluções inovadoras. Mostre que, em vez de seguir sempre os processos tradicionais, há espaço para novas ideias.

Ser um líder coach implica em incentivar, orientar e capacitar seus colaboradores para que eles se tornem intraempreendedores. Ao estimular essas atitudes empreendedoras, você cria um ambiente de inovação, produtividade e crescimento contínuo dentro da organização. Lembre-se de que, como líder, seu papel é proporcionar os recursos, o apoio e o reconhecimento necessários para que seus colaboradores se sintam motivados a pensar e agir como empreendedores dentro da empresa.



AS 10 CARACTERÍSTICAS INTRAEMPREENDEDORAS

Preencha as lacunas abaixo com exemplos de ações que você já fez e que demonstram cada característica. Use a estrutura de tópicos para facilitar a identificação de cada ação realizada. Caso ainda não tenha feito algo relacionado, deixe o espaço em branco.



1. BUSCA DE OPORTUNIDADES E INICIATIVAS

| | | | |
|---|----|--|----|
| Você já tomou iniciativa sem que alguém pedisse? | a) | Você já agiu sobre uma oportunidade identificada por você? | c) |
| Você já identificou uma oportunidade real de melhoria ou negócio? | b) | Você já entregou algo além do que foi solicitado? | d) |



2. PERSISTÊNCIA

| | | | |
|---|----|--|----|
| Você já continuou um projeto mesmo enfrentando dificuldade relevante? | a) | Você já assumiu responsabilidade por um resultado, mesmo sendo desfavorável? | c) |
| Você já mudou a estratégia sem desistir da meta? | b) | Você já concluiu algo que exigiu esforço prolongado? | d) |



3. DISPOSIÇÃO PARA CORRER RISCOS

| | | | |
|--|----|---|----|
| Você já analisou possíveis perdas antes de tomar decisão importante? | a) | Você já assumiu um risco calculado para gerar avanço? | c) |
| Você já decidiu mesmo sem ter total garantia de sucesso? | b) | Você já acompanhou os resultados após assumir um risco? | d) |



4. EXIGÊNCIA DE QUALIDADE E EFICIÊNCIA

| | | | |
|--|----|--|----|
| Você já implementou melhoria concreta em um processo ou resultado? | a) | Você já definiu critérios claros antes de executar uma tarefa? | c) |
| Você já superou o padrão mínimo exigido em uma entrega? | b) | Você já cumpriu prazo mantendo padrão de qualidade? | d) |



5. COMPROMETIMENTO

| | | | |
|--|----|--|----|
| Você já assumiu responsabilidade adicional para garantir um resultado? | a) | Você já colocou o resultado coletivo acima do seu interesse pessoal? | c) |
| Você já apoiou ativamente alguém para garantir conclusão de um objetivo comum? | b) | Você já entregou algo que excedeu o que havia prometido? | d) |



AS 10 CARACTERÍSTICAS INTRAEMPREENDEDORAS

Preencha as lacunas abaixo com exemplos de ações que você já fez e que demonstram cada característica. Use a estrutura de tópicos para facilitar a identificação de cada ação realizada. Caso ainda não tenha feito algo relacionado, deixe o espaço em branco.



6. BUSCA DE INFORMAÇÃO

| | | | |
|--|----|--|----|
| Você já buscou informações externas antes de decidir? | a) | Você já confirmou uma informação antes de utilizá-la? | c) |
| Você já consultou alguém com conhecimento técnico antes de agir? | b) | Você já fundamentou uma decisão com base em dados concretos? | d) |



7. ESTABELECIMENTO DE METAS

| | | | |
|---|----|---|----|
| Você já definiu uma meta específica e mensurável? | a) | Você já dividiu uma meta maior em etapas menores? | c) |
| Você já definiu uma meta com prazo determinado? | b) | Você já revisou metas para verificar progresso? | d) |



8. PLANEJAMENTO E MONITORAMENTO SISTEMÁTICO

| | | | |
|---|----|--|----|
| Você já estruturou um plano antes de executar uma ação relevante? | a) | Você já registrou uso de recursos ou custos envolvidos? | c) |
| Você já acompanhou indicadores durante a execução? | b) | Você já ajustou o plano após analisar resultados parciais? | d) |



9. MANTÉM UMA BOA REDE DE RELACIONAMENTOS

| | | | |
|---|----|---|----|
| Você já criou uma parceria com objetivo definido? | a) | Você já utilizou sua rede para resolver problema concreto? | c) |
| Você já construiu relação profissional baseada em troca de valor? | b) | Você já manteve relacionamento ativo após atingir o objetivo inicial? | d) |



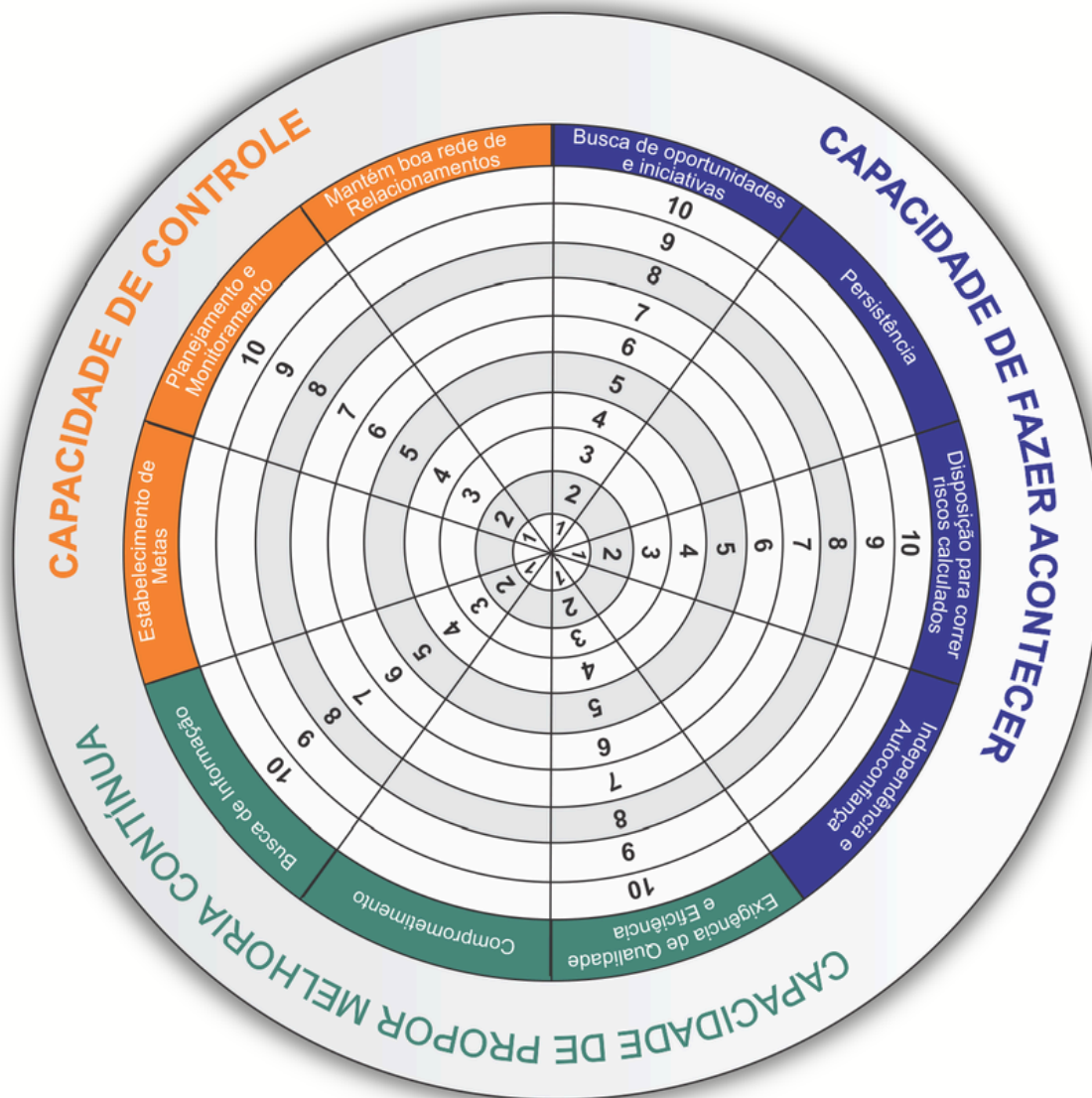
10. INDEPENDÊNCIA E AUTOCONFIANÇA

| | | | |
|--|----|--|----|
| Você já tomou decisão relevante sem depender de aprovação constante? | a) | Você já executou tarefa desafiadora com convicção? | c) |
| Você já manteve sua posição mesmo diante de discordância? | b) | Você já assumiu as consequências de uma decisão tomada por você? | d) |



AS 10 CARACTERÍSTICAS INTRAEMPREENDEDORAS

Faça uma autoavaliação em como está o seu nível de atuação em cada uma das características empreendedoras. Preencha de 0 a 10 e perceba onde é necessário evoluir para ter um melhor resultado em sua função.



1. O que você pode perceber ao realizar o preenchimento?

PLANO DE AÇÃO

Para cada item que ficou em branco desenvolva uma ação que te leve a adquirir a característica empreendedora. Quanto mais você evoluir no preenchimento, mais você se tornará um intraempreendedor na sua organização.

DESENVOLVENDO O INTRAEMPREENDEDORISMO COM GAMIFICAÇÃO



Para criar um sistema de validação de características intraempreendedoras e conceder selos de reconhecimento, podemos elaborar uma metodologia que seja clara, mensurável e objetiva. Abaixo, apresento um sistema para cada uma das 10 características intraempreendedoras, com critérios para validação e atribuição de um selo para cada conquista.

1. Busca de Oportunidades e Iniciativa

- **Critério de Validação:** O colaborador deve demonstrar capacidade para identificar novas oportunidades, sejam elas de mercado, novos produtos ou melhorias internas. Deve mostrar proatividade ao sugerir e implementar ideias que tragam benefícios para a empresa.
- **Como Validar:** Avaliação baseada em feedback de supervisores e pares sobre a capacidade de gerar novas ideias, além de observação direta da implementação de soluções.
- **Selo:** " Visionário Proativo"
- **Quando Conceder:** Quando o colaborador apresentar 3 ou mais iniciativas relevantes para o crescimento da empresa, ou quando tomar a iniciativa para resolver um desafio importante com soluções criativas.

2. Persistência

- **Critério de Validação:** O colaborador deve ser capaz de superar obstáculos, manter o foco em suas metas e buscar soluções alternativas quando necessário. A persistência é visível quando o colaborador não desiste diante de falhas.
- **Como Validar:** Acompanhamento de desafios que exigem esforço extra e resiliência, como a superação de metas difíceis ou a manutenção da qualidade de trabalho durante um período difícil.
- **Selo:** "Persistente Imbatível"
- **Quando Conceder:** Quando o colaborador demonstra esforço contínuo em alcançar objetivos, mesmo diante de adversidades, realizando ajustes ou mudanças em suas abordagens quando necessário.

3. Correr Riscos Calculados

- **Critério de Validação:** O colaborador deve demonstrar capacidade de avaliar riscos e tomar decisões ousadas, mas informadas. A habilidade de calcular o risco e aceitar desafios controlados é fundamental.
- **Como Validar:** Avaliar decisões de alto risco que foram tomadas de forma consciente, baseadas em dados e com um plano de mitigação. Revisão de resultados e lições aprendidas após a implementação.

- **Selo:** "Risco Inteligente"
- **Quando Conceder:** Quando o colaborador assume um risco calculado e, mesmo que o resultado não seja perfeito, demonstra aprender e crescer com a experiência.

4. Exigência de Qualidade e Eficiência

- **Critério de Validação:** O colaborador deve demonstrar um comprometimento com a qualidade, eficiência e a melhoria contínua. Isso inclui a entrega de resultados acima da média e a busca constante por aperfeiçoamento.
- **Como Validar:** Avaliação de feedback de clientes internos e externos sobre a qualidade do trabalho, bem como a observação de processos de melhoria implementados.
- **Selo:** "Excelência em Ação"
- **Quando Conceder:** Quando o colaborador entrega consistentemente resultados de alta qualidade, com atenção a detalhes e busca constante pela melhoria de processos.

5. Comprometimento

- **Critério de Validação:** O colaborador deve demonstrar comprometimento com a missão e os valores da empresa. Isso envolve ser responsável pelos resultados e manter um nível alto de engajamento.
- **Como Validar:** Acompanhamento da entrega de metas e dos esforços para garantir que a empresa e seus valores sejam representados de maneira consistente no trabalho diário.
- **Selo:** "Comprometido com o Sucesso"
- **Quando Conceder:** Quando o colaborador demonstra alto nível de engajamento e dedicação ao alcançar os objetivos da empresa, mesmo que isso requeira esforço adicional ou mudanças pessoais.

6. Busca de Informações

- **Critério de Validação:** O colaborador deve demonstrar o hábito de buscar novas informações para melhorar seu desempenho e oferecer melhores soluções. Isso inclui pesquisa sobre o mercado, concorrentes e clientes.
- **Como Validar:** Avaliação da capacidade do colaborador de usar fontes externas e internas de informação para tomar decisões mais informadas e aplicar soluções inovadoras.
- **Selo:** "Investigador de Oportunidades"
- **Quando Conceder:** Quando o colaborador demonstra curiosidade intelectual constante, trazendo insights valiosos para o time ou para a empresa com base em sua busca por informações.

7. Estabelecimento de Metas

- **Critério de Validação:** O colaborador deve ser capaz de definir objetivos claros e realizáveis, tanto no curto quanto no longo prazo, com prazos definidos. Esses objetivos devem ser alinhados com a visão da empresa.
- **Como Validar:** Avaliação do alinhamento entre as metas pessoais e as metas da organização, observando o impacto e os resultados obtidos a partir dessas metas.
- **Selo:** "Mestre das Metas"
- **Quando Conceder:** Quando o colaborador estabelece metas desafiadoras, mensuráveis e cumpre com sucesso seus prazos e indicadores de desempenho.

8. Planejamento e Monitoramento Sistemático

- **Critério de Validação:** O colaborador deve demonstrar uma abordagem organizada e sistemática para o planejamento e monitoramento das atividades. Ele deve ser capaz de antecipar problemas e ajustar seus planos conforme necessário.
- **Como Validar:** Avaliação do processo de planejamento do colaborador, observando sua habilidade de ajustar planos conforme as variáveis do ambiente mudam e a monitoração dos resultados.
- **Selo:** "Planejador Estratégico"
- **Quando Conceder:** Quando o colaborador planeja com eficácia, ajustando-se às mudanças e monitorando de perto os resultados, utilizando feedbacks para realizar melhorias contínuas.

9. Persuasão e Rede de Contatos

- **Critério de Validação:** O colaborador deve ser capaz de influenciar outros e construir uma rede sólida de contatos que o ajudem a atingir os objetivos da organização.
- **Como Validar:** Observação de como o colaborador constrói relações produtivas e utiliza essas redes para beneficiar o time ou a empresa, além de sua habilidade em persuadir e influenciar positivamente os outros.
- **Selo:** "Conector de Impacto"
- **Quando Conceder:** Quando o colaborador demonstra habilidade em criar e manter relacionamentos chave e influencia positivamente os outros para alcançar os objetivos da empresa.

10. Independência e Autoconfiança

- **Critério de Validação:** O colaborador deve demonstrar confiança em suas próprias habilidades e tomar decisões de forma independente, sem depender constantemente da validação externa.
- **Como Validar:** Avaliação do nível de confiança do colaborador nas suas decisões, observando a capacidade de agir de forma autônoma e resolver problemas sem pedir aprovação constante.

- **Selo:** "Líder Autêntico"
- **Quando Conceder:** Quando o colaborador age com confiança em suas habilidades, tomando decisões de forma independente e exibindo uma postura de liderança em sua área.

Sistema de Selos: Como Implementar de Forma Lúdica

- **Atribuição de Selos:** Cada selo será concedido após uma avaliação que pode incluir autoavaliação, avaliação entre pares, análise de resultados e acompanhamento contínuo do líder. Para conquistar um selo, o colaborador deve demonstrar que atendeu aos critérios específicos por um período determinado (por exemplo, 3 meses). O processo pode ser gamificado, ou seja, os colaboradores podem jogar o game para validar as características intraempreendedoras de maneira divertida e envolvente.
- **Como Usar os Selos:** Os selos conquistados podem ser integrados ao sistema de reconhecimento da empresa, utilizados como incentivos, para promoções ou como parte do processo de feedback. Eles permitem que os colaboradores visualizem seu progresso em relação às características intraempreendedoras, ao mesmo tempo em que os incentivam a se engajar e a alcançar novas metas. A gamificação desse processo transforma o desenvolvimento em uma jornada lúdica, onde o colaborador “joga” para conquistar seus selos e se destacar.
- **Benefícios:** A utilização de selos, especialmente de maneira lúdica, cria uma cultura de reconhecimento das habilidades intraempreendedoras, tornando o processo de desenvolvimento mais interativo e motivador. Esse sistema estimula a melhoria contínua, aumenta o engajamento e fomenta um ambiente de inovação, onde os colaboradores se sentem desafiados a evoluir, ganhar novos selos e alcançar novos patamares dentro da organização.



DESAFIO INTRAEMPREENDEDOR

Realize ações que comprovem seu mérito para conquistar o selo de intraempreendedor.

Nome: _____ Data Início: ___/___/___ Término: ___/___/___

1. BUSCA DE OPORTUNIDADES E INICIATIVA

CRITÉRIO DE VALIDAÇÃO:

- Identificar oportunidades e melhorias.
- Sugerir e implementar ideias com proatividade.
- Apresentar três iniciativas para o crescimento da empresa.
- Propor soluções criativas para desafios.



2. PERSISTÊNCIA

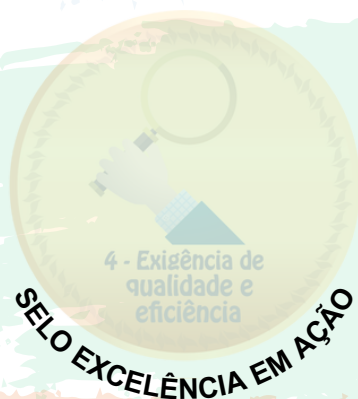
CRITÉRIO DE VALIDAÇÃO:

- Superar obstáculos e manter o foco nas metas.
- Buscar soluções alternativas quando necessário.
- Demonstrar persistência, sem desistir diante de falhas.
- Manter esforço contínuo para alcançar objetivos, mesmo diante de adversidades.
- Ajustar ou modificar abordagens conforme necessário.

3. CORRER RISCOS CALCULADOS

CRITÉRIO DE VALIDAÇÃO:

- Avaliar riscos e tomar decisões ousadas, mas informadas.
- Calcular riscos e aceitar desafios de forma controlada.
- Assumir riscos calculados com responsabilidade.
- Aprender e crescer com a experiência, mesmo diante de resultados imperfeitos.



4. EXIGÊNCIA DE QUALIDADE E EFICIÊNCIA

CRITÉRIO DE VALIDAÇÃO:

- Comprometer-se com qualidade, eficiência e melhoria contínua.
- Entregar resultados acima da média.
- Buscar aperfeiçoamento constante.
- Garantir alta qualidade com atenção aos detalhes.
- Melhorar processos de forma contínua.

5. COMPROMETIMENTO

CRITÉRIO DE VALIDAÇÃO:

- Comprometer-se com a missão e os valores da empresa.
- Assumir responsabilidade pelos resultados.
- Manter alto nível de engajamento e dedicação.
- Alcançar os objetivos da empresa, mesmo com esforço adicional ou adaptações pessoais.



6. BUSCA DE INFORMAÇÕES

CRITÉRIO DE VALIDAÇÃO:

- Buscar continuamente novas informações para aprimorar o desempenho.
- Pesquisar sobre mercado, concorrentes e clientes.
- Demonstrar curiosidade intelectual constante.
- Trazer insights valiosos para o time e a empresa.



7. ESTABELECIMENTO DE METAS

CRITÉRIO DE VALIDAÇÃO:

- Definir objetivos claros e realizáveis, de curto e longo prazo.
- Estabelecer prazos definidos e alinhados com a visão da empresa.
- Criar metas desafiadoras e mensuráveis.
- Cumprir prazos e indicadores de desempenho com sucesso.

8. PLANEJAMENTO E MONITORAMENTO SISTEMÁTICO

CRITÉRIO DE VALIDAÇÃO:

- Adotar uma abordagem organizada e sistemática para planejamento e monitoramento.
- Antecipar problemas e ajustar planos conforme necessário.
- Planejar de forma eficaz, adaptando-se às mudanças.
- Monitorar resultados de perto e usar feedbacks para melhorias contínuas.



9. PERSUASÃO E REDE DE CONTATOS

CRITÉRIO DE VALIDAÇÃO:

- Influenciar outros e construir uma rede sólida de contatos.
- Criar e manter relacionamentos-chave.
- Influenciar positivamente para alcançar os objetivos da empresa.

10. INDEPENDÊNCIA E AUTOCONFIANÇA

CRITÉRIO DE VALIDAÇÃO:

- Demonstrar confiança nas próprias habilidades.
- Tomar decisões de forma independente, sem validação externa.
- Agir com confiança e postura de liderança em sua área.



