

CHECKLIST: AUTOAVALIAÇÃO PARA EMPREENDEDORES EM TRANSIÇÃO

INTRODUÇÃO

Este checklist de autoavaliação foi desenvolvido por Isalda Gerônimo, CEO da HEWYSA RH INNOVATION, com base em sua própria jornada de transição do varejo para consultoria em RH e em sua experiência de 38 anos apoiando líderes e organizações em processos de transformação.

Use esta ferramenta para avaliar sua prontidão para uma transição de carreira ou pivô de negócio, identificar áreas de desenvolvimento e estruturar seu plano de ação para uma reinvenção profissional bem-sucedida.

INSTRUÇÕES DE USO

* Este documento está em formato **docx** (Word editável). Por isso, se for utilizar o Word, basta habilitar a edição e responder. Caso queira usar outro editor de texto (Google Docs, Libre Office, entre outros) basta fazer o upload do arquivo no software desejado e responder;
* Reserve um momento tranquilo e sem interrupções para realizar esta autoavaliação;
* Para cada item, marque a caixa de seleção que melhor reflete sua situação atual;
* Seja honesto em suas respostas pois este é um instrumento para seu autoconhecimento;
* Ao final de cada seção, some os pontos conforme os indicadores;
* Utilize a tabela de interpretação para analisar os resultados e definir prioridades;
* Repita esta avaliação a cada 3-6 meses durante seu processo de transição.

DIMENSÃO 1: CLAREZA DE PROPÓSITO E DIREÇÃO

| Nº | Indicador | Raramente (1) | Às vezes (2) | Frequentemente (3) | Consistentemente (4) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.1 | Tenho clareza sobre o que me motiva profundamente em minha vida profissional |  |  |  |  |
| 1.2 | Consigo articular claramente por que desejo fazer esta transição |  |  |  |  |
| 1.3 | Identifico com facilidade oportunidades alinhadas com meus valores e interesses |  |  |  |  |
| 1.4 | Tenho uma visão clara do que quero alcançar nos próximos 3-5 anos |  |  |  |  |
| 1.5 | Minhas decisões profissionais são guiadas por um propósito maior, não apenas por ganhos financeiros |  |  |  |  |
| 1.6 | Consigo identificar padrões e conexões entre minhas diferentes |  |  |  |  |

| Nº | Indicador | Raramente (1) | Às vezes (2) | Frequentemente (3) | Consistentemente (4) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.6 | experiências profissionais |  |  |  |  |
| 1.7 | Tenho clareza sobre o legado que desejo construir com minha atuação profissional |  |  |  |  |
| 1.8 | Consigo diferenciar entre impulsos momentâneos e aspirações genuínas |  |  |  |  |

Pontuação Dimensão 1

\_ / 32

* 8-16: Necessidade de maior clareza de propósito antes de iniciar a transição;
* 17-24: Propósito emergente, mas beneficiaria-se de maior refinamento;
* 25-32: Forte clareza de propósito, base sólida para a transição.

Reflexão

Como Isalda demonstrou em sua transição do varejo para RH, a clareza de propósito é fundamental. Ela identificou sua paixão pelo desenvolvimento de pessoas enquanto ainda atuava no varejo, o que guiou sua reinvenção profissional.

DIMENSÃO 2: AUTOCONHECIMENTO E COMPETÊNCIAS TRANSFERÍVEIS

| Nº | Indicador | Raramente (1) | Às vezes (2) | Frequentemente (3) | Consistentemente (4) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2.1 | Tenho consciência clara de meus pontos fortes e áreas de desenvolvimento |  |  |  |  |
| 2.2 | Consigo identificar competências que desenvolvi que são transferíveis para novos contextos |  |  |  |  |
| 2.3 | Recebo e integro feedback sobre meu desempenho e comportamento |  |  |  |  |
| 2.4 | Reconheço padrões em minhas escolhas profissionais anteriores |  |  |  |  |
| 2.5 | Identifico com clareza o que me diferencia de outros profissionais em minha área |  |  |  |  |
| 2.6 | Tenho consciência de como minha história de vida influencia minhas |  |  |  |  |

| Nº | Indicador | Raramente (1) | Às vezes (2) | Frequentemente (3) | Consistentemente (4) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2.6 | decisões profissionais |  |  |  |  |
| 2.7 | Consigo articular minha proposta de valor única para o mercado |  |  |  |  |
| 2.8 | Reconheço como meus valores pessoais se alinham (ou não) com diferentes contextos profissionais |  |  |  |  |

Pontuação Dimensão 2

\_ / 32

* 8-16: Necessidade de aprofundar o autoconhecimento e mapear competências transferíveis;
* 17-24: Autoconhecimento em desenvolvimento, com algumas competências transferíveis identificadas;
* 25-32: Forte autoconhecimento e clareza sobre competências transferíveis;

Reflexão

A transição de Isalda foi bem-sucedida porque ela reconheceu que suas habilidades de gestão de pessoas, observação de comportamentos e solução de problemas desenvolvidas no varejo eram altamente transferíveis para o campo de RH e consultoria.

DIMENSÃO 3: MENTALIDADE DE CRESCIMENTO E ADAPTABILIDADE

| Nº | Indicador | Raramente (1) | Às vezes (2) | Frequentemente (3) | Consistentemente (4) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.1 | Encaro desafios como oportunidades de aprendizado, não como obstáculos |  |  |  |  |
| 3.2 | Adapto-me rapidamente a  mudanças de contexto e circunstâncias |  |  |  |  |
| 3.3 | Busco ativamente feedback para melhorar meu desempenho |  |  |  |  |
| 3.4 | Experimento novas abordagens quando as anteriores não funcionam |  |  |  |  |
| 3.5 | Mantenho-me resiliente diante de contratempos e fracassos |  |  |  |  |
| 3.6 | Sinto-me confortável em ambientes de ambiguidade e incerteza |  |  |  |  |

| Nº | Indicador | Raramente (1) | Às vezes (2) | Frequentemente (3) | Consistentemente (4) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.7 | Busco continuamente aprender e desenvolver novas habilidades |  |  |  |  |
| 3.8 | Consigo me reinventar e assumir novos papéis quando necessário |  |  |  |  |

Pontuação Dimensão 3

\_/ 32

* 8-16: Mentalidade fixa predominante, desafio significativo para transição;
* 17-24: Mentalidade de crescimento em desenvolvimento, com algumas áreas de resistência;
* 25-32: Forte mentalidade de crescimento e adaptabilidade, facilitadora de transição.

Reflexão

A capacidade de Isalda de evoluir de facilitadora para consultora estratégica demonstra sua mentalidade de crescimento. Ela continuamente buscou aprender e se adaptar, vendo cada experiência como uma oportunidade de desenvolvimento.

DIMENSÃO 4: CONHECIMENTO DE MERCADO E OPORTUNIDADES

| Nº | Indicador | Raramente (1) | Às vezes (2) | Frequentemente (3) | Consistentemente (4) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 4.1 | Mantenho-me atualizado sobre tendências e mudanças em meu setor atual |  |  |  |  |
| 4.2 | Pesquiso ativamente sobre o setor ou área para o qual desejo transicionar |  |  |  |  |
| 4.3 | Identifico necessidades não atendidas ou problemas que posso resolver |  |  |  |  |
| 4.4 | Conheço os principais players e referências no setor-alvo |  |  |  |  |
| 4.5 | Compreendo os modelos de negócio predominantes no setor-alvo |  |  |  |  |
| 4.6 | Identifico como minhas experiências anteriores podem agregar valor único no novo contexto |  |  |  |  |

| Nº | Indicador | Raramente (1) | Às vezes (2) | Frequentemente (3) | Consistentemente (4) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 4.7 | Mantenho-me informado sobre tecnologias emergentes que podem impactar o setor-alvo |  |  |  |  |
| 4.8 | Consigo identificar nichos específicos onde posso me posicionar com vantagem competitiva |  |  |  |  |

Pontuação Dimensão 4

\_ / 32

* 8-16: Conhecimento de mercado limitado, necessidade de pesquisa aprofundada;
* 17-24: Conhecimento de mercado em desenvolvimento, com algumas oportunidades identificadas;
* 25-32: Forte conhecimento de mercado e clareza sobre oportunidades específicas.

Reflexão

Isalda identificou uma necessidade não atendida no interior do Paraná (serviços profissionais de recrutamento) antes de fazer sua transição. Este conhecimento de mercado foi crucial para o sucesso de sua primeira agência de mão de obra temporária.

DIMENSÃO 5: REDE DE RELACIONAMENTOS E CAPITAL SOCIAL

| Nº | Indicador | Raramente (1) | Às vezes (2) | Frequentemente (3) | Consistentemente (4) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 5.1 | Cultivo relacionamentos genuínos com pessoas de diferentes setores e níveis hierárquicos |  |  |  |  |
| 5.2 | Mantenho contato regular com minha rede de relacionamentos profissionais |  |  |  |  |
| 5.3 | Ofereço ajuda e valor para minha rede antes de solicitar apoio |  |  |  |  |
| 5.4 | Tenho mentores ou conselheiros que me apoiam  em decisões importantes |  |  |  |  |
| 5.5 | Participo ativamente de comunidades relacionadas ao setor para o qual desejo transicionar |  |  |  |  |
| 5.6 | Consigo articular claramente minhas necessidades ao |  |  |  |  |

| Nº | Indicador | Raramente (1) | Às vezes (2) | Frequentemente (3) | Consistentemente (4) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 5.6 | buscar apoio em minha rede |  |  |  |  |
| 5.7 | Tenho relacionamentos com pessoas  que podem abrir portas no setor- alvo |  |  |  |  |
| 5.8 | Construo minha reputação profissional de forma consistente e autêntica |  |  |  |  |

Pontuação Dimensão 5

\_ / 32

* 8-16: Rede limitada ou subdesenvolvida, necessidade de investimento em relacionamentos;
* 17-24: Rede em desenvolvimento, com algumas conexões estratégicas estabelecidas;
* 25-32: Rede robusta e diversificada, facilitadora da transição.

Reflexão

A rede de contatos construída por Isalda no varejo se tornou sua primeira base de clientes quando iniciou na área de recrutamento. Estes relacionamentos permitiram que ela entendesse profundamente as necessidades de RH das empresas locais.

DIMENSÃO 6: PREPARAÇÃO FINANCEIRA E RECURSOS

| Nº | Indicador | Raramente (1) | Às vezes (2) | Frequentemente (3) | Consistentemente (4) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 6.1 | Tenho reservas financeiras suficientes para sustentar o período de transição |  |  |  |  |
| 6.2 | Compreendo claramente os investimentos necessários para minha transição |  |  |  |  |
| 6.3 | Possuo um plano financeiro realista para o período de transição |  |  |  |  |
| 6.4 | Identifico fontes alternativas de renda durante o período de transição |  |  |  |  |
| 6.5 | Tenho acesso aos recursos materiais necessários para  iniciar no novo setor |  |  |  |  |
| 6.6 | Compreendo o modelo de receita e a precificação no setor-alvo |  |  |  |  |

| Nº | Indicador | Raramente (1) | Às vezes (2) | Frequentemente (3) | Consistentemente (4) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 6.7 | Tenho clareza sobre o tempo estimado até atingir sustentabilidade financeira na nova área |  |  |  |  |
| 6.8 | Avalio regularmente riscos financeiros e tenho planos de contingência |  |  |  |  |

Pontuação Dimensão 6

\_ / 32

* 8-16: Preparação financeira insuficiente, alto risco para transição;
* 17-24: Preparação financeira em desenvolvimento, com alguns recursos assegurados;
* 25-32: Forte preparação financeira, base sólida para sustentar a transição.

Reflexão

A transição gradual de Isalda permitiu que ela construísse uma base financeira sólida antes de fazer mudanças mais significativas. Sua abordagem de manter algumas atividades enquanto desenvolvia novas é um exemplo de gestão inteligente de recursos durante as transições.

DIMENSÃO 7: CAPACIDADE DE EXECUÇÃO E DISCIPLINA

| Nº | Indicador | Raramente (1) | Às vezes (2) | Frequentemente (3) | Consistentemente (4) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 7.1 | Transformo ideias em ações concretas de forma consistente |  |  |  |  |
| 7.2 | Estabeleço metas claras e mensuráveis para meus projetos |  |  |  |  |
| 7.3 | Mantenho foco em prioridades mesmo diante de distrações |  |  |  |  |
| 7.4 | Cumpro prazos e compromissos que estabeleço |  |  |  |  |
| 7.5 | Desenvolvo sistemas e rotinas para garantir consistência em minhas ações |  |  |  |  |
| 7.6 | Persisto diante de obstáculos até alcançar meus objetivos |  |  |  |  |
| 7.7 | Monitoro meu progresso e faço  ajustes quando necessário |  |  |  |  |
| 7.8 | Equilibro visão de longo prazo com execução de curto prazo |  |  |  |  |

Pontuação Dimensão 7

\_/ 32

* 8-16: Capacidade de execução limitada, risco de ideias sem implementação;
* 17-24: Capacidade de execução em desenvolvimento, com algumas áreas de inconsistência;
* 25-32: Forte capacidade de execução e disciplina, facilitadora de transição.

Reflexão

A trajetória de Isalda demonstra forte capacidade de execução, desde a criação de empresas no varejo até o desenvolvimento do sistema HEWYSA PCCS ONLINE. Sua disciplina e persistência foram fundamentais para transformar a visão em realidade.

DIMENSÃO 8: COMUNICAÇÃO E POSICIONAMENTO

| Nº | Indicador | Raramente (1) | Às vezes (2) | Frequentemente (3) | Consistentemente (4) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 8.1 | Comunico de forma clara e persuasiva minhas ideias e propostas |  |  |  |  |
| 8.2 | Adapto minha comunicação para diferentes públicos e contextos |  |  |  |  |
| 8.3 | Articulo uma narrativa coerente que conecta meu passado com meu futuro profissional |  |  |  |  |

| Nº | Indicador | Raramente (1) | Às vezes (2) | Frequentemente (3) | Consistentemente (4) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 8.4 | Posiciono-me de forma autêntica e diferenciada no mercado |  |  |  |  |
| 8.5 | Compartilho conhecimentos e insights de forma generosa e estratégica |  |  |  |  |
| 8.6 | Construo presença profissional consistente em canais relevantes |  |  |  |  |
| 8.7 | Comunico meu valor único de forma que ressoa com meu público-alvo |  |  |  |  |
| 8.8 | Desenvolvo uma voz autoral em temas relacionados à minha área de atuação |  |  |  |  |

Pontuação Dimensão 8

\_/ 32

* 8-16: Comunicação e posicionamento subdesenvolvidos, dificuldade em articular valor único;
* 17-24: Comunicação e posicionamento em desenvolvimento, com algumas inconsistências;
* 25-32: Forte comunicação e posicionamento claro, facilitadores de transição.

Reflexão

A atuação de Isalda como colunista da Revista HORAH por três anos demonstra sua compreensão da importância de desenvolver uma voz autoral e compartilhar conhecimento para consolidar sua posição em um novo setor.

ANÁLISE INTEGRADA

Interpretação da Pontuação Total

\_\_/ 256

* 64-128: Prontidão inicial para transição: recomenda-se desenvolvimento em múltiplas dimensões antes de iniciar;
* 129-192: Prontidão moderada: algumas áreas fortes, outras precisam de desenvolvimento antes ou durante a transição;
* 93-256: Alta prontidão: base sólida para uma transição bem-sucedida, com poucas áreas de desenvolvimento.

PRIORIZAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO

1. Com base nos resultados, liste as três dimensões com menor pontuação que demandam desenvolvimento prioritário:

2. Para cada dimensão prioritária, identifique:

* Ações específicas para desenvolvimento:
* Recursos necessários:
* Cronograma realista:
* Como você medirá o progresso:

PLANO DE TRANSIÇÃO GRADUAL

Baseado na experiência de Isalda Gerônimo, que fez uma transição gradual do varejo para RH, e posteriormente de facilitadora para consultora estratégica, desenvolva seu plano de transição em fases:

**Fase 1: Exploração e Validação (\_\_% do tempo e recursos)**

* Objetivos desta fase:
* Atividades principais:
* Resultados esperados:
* Duração estimada:

**Fase 2: Desenvolvimento e Construção (\_\_% do tempo e recursos)**

* Objetivos desta fase:
* Atividades principais:
* Resultados esperados:
* Duração estimada:

**Fase 3: Transição e Consolidação (\_\_% do tempo e recursos)**

* Objetivos desta fase:
* Atividades principais:
* Resultados esperados:
* Duração estimada:

PRÓXIMOS PASSOS

* Compartilhe os resultados desta autoavaliação com um mentor ou coach de confiança;
* Desenvolva um plano de ação detalhado para as dimensões prioritárias;
* Identifique 3-5 pessoas em sua rede que podem apoiar sua transição;
* Estabeleça um cronograma realista para sua transição;
* Defina indicadores de progresso para monitorar sua jornada;
* Agende uma reavaliação em 3-6 meses.

REFLEXÃO FINAL

A jornada de reinvenção profissional de Isalda Gerônimo demonstra que transições bem-sucedidas raramente são eventos únicos, mas processos graduais de evolução.

Como ela compartilha: "Eu ensino e aprendo com cada novo grupo de trabalho e/ou empresas que atuo."

Esta mentalidade de aprendizado contínuo, combinada com clareza de propósito, autoconhecimento, adaptabilidade e execução disciplinada, forma a base para transições profissionais bem-sucedidas.

Lembre-se que sua jornada será única, mas os princípios fundamentais que guiaram a transição de Isalda do varejo para se tornar uma referência em gestão estratégica de pessoas podem iluminar seu próprio caminho de reinvenção.

© HEWYSA RH INNOVATION - Todos os direitos reservados Material desenvolvido por Isalda Gerônimo para o podcast "Sou&Estou: Entre Cargos e o Caos"