



ANÁLISE ESTRATÉGICA

MODELO ANONIMIZADO

Dados de identificação removidos

Resultados e estrutura preservados

— ANÁLISE DE

Ganhos e Perdas

Avaliação dos possíveis ganhos e perdas ao atingir ou não um objetivo, para apoiar decisões e ajustes congruentes no plano de ação.



ACADEMIA LATINO
AMERICANA DE COACHING

AVALIADO

Participante

PROFISSIONAL

Profissional responsável

DATA · PROTOCOLO

Data e protocolo omitidos

Objetivo ou cenário desejado

Descrição do objetivo ou cenário que está sendo analisado nesta pesquisa.

Objetivo:

Implantar uma cultura sólida de feedback contínuo e desenvolvimento de lideranças em toda a organização nos próximos 12 meses, estruturando processos de avaliação comportamental, reuniões de feedback e trilhas de capacitação para líderes.

Cenário desejado:

Construir um ambiente onde a comunicação é aberta, o feedback é parte natural da rotina e o crescimento dos colaboradores é orientado por dados comportamentais, aumentando o engajamento, a performance e a retenção de talentos estratégicos.

Ganhos motivadores

1ª Situação — Se você atingir o objetivo ou cenário desejado.

O que você ganhará se obtiver isso?

Realização pessoal e profissional por liderar uma transformação cultural sustentável.

Satisfação em ver equipes mais maduras, alinhadas e produtivas.

Reconhecimento interno pela capacidade de implementar mudanças estruturais.

Aumento da influência e da liderança positiva dentro da empresa.

Maior autonomia para conduzir novos projetos de desenvolvimento humano.

Crescimento de carreira, com maior visibilidade para promoções e novos desafios.

Perdas sabotadoras

1ª Situação — Se você atingir o objetivo ou cenário desejado.

O que você perderá se obtiver isso?

Tempo extra dedicado à estruturação, treinamentos e acompanhamentos no curto prazo.

Exposição inicial a críticas e resistência de alguns membros da equipe.

Possível aumento de estresse na fase de implementação, até que a cultura esteja consolidada.

Pressão institucional para manter os indicadores de evolução comportamental em alta.

Ganhos sabotadores

2ª Situação — Se você não atingir o objetivo ou cenário desejado.

O que você ganhará se não obtiver isso?

Mais tempo livre no curto prazo para focar em demandas operacionais e técnicas.

Tranquilidade momentânea, evitando conflitos iniciais com líderes resistentes.

Menos exposição a cobranças institucionais relacionadas a mudanças comportamentais.

Sensação de conforto por manter a rotina atual sem grandes desafios de gestão de mudança.

Perdas motivadoras

2ª Situação — Se você não atingir o objetivo ou cenário desejado.

O que você perderá se não obtiver isso?

Perderá a oportunidade de reconhecimento como agente estratégico de transformação na empresa.

Perderá a chance de crescimento profissional e possíveis promoções futuras.

Continuará convivendo com equipes desalinhadas, afetando a performance geral.

Sentirá frustração pessoal e profissional por não ver a evolução cultural que acredita ser necessária.

Verá o potencial dos talentos sendo desperdiçado e a empresa estagnada em relação à gestão de pessoas.

Panorama geral dos ganhos e perdas

Visão consolidada dos ganhos e perdas nas duas situações possíveis.

✓ 1ª SITUAÇÃO — SE VOCÊ ATINGIR o objetivo ou cenário desejado

+ GANHOS MOTIVADORES

O que você ganhará se obtiver isso?

Realização pessoal e profissional por liderar uma transformação cultural sustentável.
Satisfação em ver equipes mais maduras, alinhadas e produtivas.
Reconhecimento interno pela capacidade de implementar mudanças estruturais.
Aumento da influência e da liderança positiva dentro da empresa.
Maior autonomia para conduzir novos projetos de desenvolvimento humano.
Crescimento de carreira, com maior visibilidade para promoções e novos desafios.

X 2ª SITUAÇÃO — SE VOCÊ NÃO ATINGIR o objetivo ou cenário desejado

+ GANHOS SABOTADORES

O que você ganhará se não obtiver isso?

Mais tempo livre no curto prazo para focar em demandas operacionais e técnicas.
Tranquilidade momentânea, evitando conflitos iniciais com líderes resistentes.
Menos exposição a cobranças institucionais relacionadas a mudanças comportamentais.
Sensação de conforto por manter a rotina atual sem grandes desafios de gestão de mudança.

– PERDAS SABOTADORAS

O que você perderá se obtiver isso?

Tempo extra dedicado à estruturação, treinamentos e acompanhamentos no curto prazo.
Exposição inicial a críticas e resistência de alguns membros da equipe.
Possível aumento de estresse na fase de implementação, até que a cultura esteja consolidada.
Pressão institucional para manter os indicadores de evolução comportamental em alta.

– PERDAS MOTIVADORAS

O que você perderá se não obtiver isso?

Perderá a oportunidade de reconhecimento como agente estratégico de transformação na empresa.
Perderá a chance de crescimento profissional e possíveis promoções futuras.
Continuará convivendo com equipes desalinhadas, afetando a performance geral.
Sentirá frustração pessoal e profissional por não ver a evolução cultural que acredita ser necessária.
Verá o potencial dos talentos sendo desperdiçado e a empresa estagnada em relação à gestão de pessoas.

Minimização das perdas sabotadoras

Estratégias para minimizar as perdas que podem surgir ao atingir o objetivo.

O que você pode fazer para minimizar as possíveis perdas?

Para minimizar o impacto de tempo e estresse no curto prazo, posso:

Integrar os encontros de feedback às reuniões já existentes, otimizando a agenda.

Delegar parte do acompanhamento comportamental ao RH e aos líderes mais engajados.

Adotar checklists e ferramentas práticas para tornar o processo mais leve e eficiente.

Estabelecer metas de implantação gradual, em ondas de setores, em vez de tentar implementar tudo de uma vez.

Manutenção dos ganhos sabotadores

Como manter ou obter os ganhos mesmo ao atingir o objetivo.

É possível atingir o objetivo e ainda manter ou obter os ganhos que você teria se não atingisse? Se sim, como?

Sim, é possível atingir o objetivo e ainda preservar parte dos ganhos que eu teria se não tentasse a mudança.

Para isso:

Reservarei espaços específicos na agenda para atividades pessoais e de lazer, mantendo o equilíbrio vida-trabalho.

Estabelecerei limites de dedicação fora do expediente, para não sacrificar qualidade de vida.

Planejarei pausas estratégicas para revisar o projeto e ajustar o ritmo, evitando sobrecarga.

Congruência e ecologia sistêmica

Avaliação do impacto do objetivo sobre outras pessoas e o ambiente.

Esse objetivo ou resultado esperado afeta negativamente outras pessoas ou o meio do qual você faz parte?

Esse objetivo não afeta negativamente outras pessoas nem o meio do qual faço parte, desde que a implantação da cultura de feedback seja conduzida de forma respeitosa, transparente e inclusiva.

Ao contrário:

Promoverá um ambiente mais saudável, com comunicação clara e desenvolvimento contínuo.

Beneficiará diretamente os líderes, que terão mais clareza em suas funções, e os colaboradores, que se sentirão mais reconhecidos e orientados.

Favorecerá a empresa como um todo, alinhando comportamentos, valores e resultados.

Para garantir a ecologia sistêmica, a implementação será feita com planejamento, escuta ativa e reforço positivo em todos os níveis.

Ajuste de objetivo

Reformulação do objetivo para torná-lo mais ecológico e congruente.

Se o resultado esperado não for ecológico, como você pode ajustar o seu objetivo para que afete positivamente outras pessoas e o seu meio?

Para tornar o objetivo mais ecológico e positivo para todos os envolvidos, posso:

Trabalhar a mudança de cultura com comunicação transparente, mostrando os benefícios tanto para os líderes quanto para suas equipes.

Criar espaços seguros para ouvir preocupações e sugestões dos gestores, aumentando o sentimento de pertencimento.

Estimular o reconhecimento e valorização dos líderes que abraçarem a cultura de feedback, promovendo um ciclo de reforço positivo.