



GOAL · REALITY · OPTIONS · WILL

MODELO ANONIMIZADO

Dados de identificação removidos

Resultados e estrutura preservados

— ANÁLISE DO

GROW

Visão estruturada para definir objetivos, explorar opções e firmar comprometimento com um plano de ação, segundo o modelo GROW — Goal, Reality, Options e Will.



ACADEMIA LATINO
AMERICANA DE COACHING

AVALIADO

Participante

PROFISSIONAL

Profissional responsável

DATA · PROTOCOLO

Data e protocolo omitidos



Goal - Definição dos Objetivos

Definição dos Objetivos

OBJETIVOS DE CURTO PRAZO

Nos próximos 3 meses, desejo estruturar um plano de desenvolvimento individual (PDI) para cada um dos líderes da equipe, aumentar a taxa de feedbacks mensais realizados de 30% para 90%, e estabelecer rituais semanais de alinhamento entre os times.

Data omitida

OBJETIVOS DE LONGO PRAZO

Em 36 meses, pretendo criar uma cultura de liderança mais estratégica, onde pelo menos 80% das lideranças estejam operando com clareza de metas, autonomia e indicadores de performance comportamental. Também espero aumentar o índice de engajamento geral da equipe em pelo menos 15 pontos percentuais.

Data omitida

QUE RESULTADOS OU BENEFÍCIOS VOCÊ ESPERA OBTER AO ATINGIR ESTES OBJETIVOS?

Espero obter uma equipe mais alinhada, proativa e com menos retrabalho. Quero também reduzir o turnover de liderança em pelo menos 25%, melhorar a comunicação interdepartamental e perceber maior clareza nos processos decisórios da empresa.

COMO VOCÊ SABERÁ SE ALCANÇOU ESTES OBJETIVOS? COMO SABERÁ QUE FOI BEM-SUCEDIDO?

Acompanharei KPIs como número de feedbacks registrados, percentual de adesão aos PDIs, índice de engajamento medido por pesquisa interna e a taxa de rotatividade de líderes. Além disso, farei uma avaliação comportamental comparativa entre o início e o fim do processo.

O QUE LHE FAZ CRER QUE OS OBJETIVOS TRAÇADOS SÃO REALISTAS E FACTÍVEIS?

Já temos parte da estrutura implantada, como as reuniões de alinhamento e uma equipe de RH comprometida. Os líderes demonstraram abertura para desenvolvimento e a empresa tem histórico de bons resultados quando foca em metas claras e acompanhamento contínuo.



Reality - Verificação da situação atual em relação aos objetivos

Verificação da situação atual em relação aos objetivos

COMO VOCÊ ENXERGA A SUA SITUAÇÃO ATUAL, INTERNA E EXTERNAMENTE, EM RELAÇÃO AOS SEUS OBJETIVOS? QUEM ESTÁ ENVOLVIDO?

Internamente, percebo uma liderança esforçada, mas que ainda opera muito na urgência e com baixa clareza de metas e critérios de sucesso. Externamente, a empresa está crescendo, o que exige mais maturidade na gestão de pessoas. Estão envolvidos: os 7 líderes de equipe, o RH e a diretoria da empresa.

QUAIS RESULTADOS VOCÊ ESTÁ OBTENDO AGORA COM AS SUAS AÇÕES?

Atualmente, temos reuniões frequentes, mas pouco foco em indicadores de comportamento e desenvolvimento. Alguns líderes demonstram evolução, mas os resultados ainda são pontuais. Poucos PDIs foram aplicados até o momento.

O QUE ESTÁ ACONTECENDO AGORA QUE LIMITA O ALCANCE DOS SEUS OBJETIVOS?

Falta de tempo para acompanhamento individual, ausência de uma rotina consolidada de feedbacks e certa resistência cultural à mudança em alguns setores mais antigos da empresa.

O QUE VOCÊ REALMENTE ESTÁ FAZENDO AGORA QUE FACILITA O ALCANCE DOS SEUS OBJETIVOS?

Comecei a mapear perfis comportamentais com a plataforma digital, introduzi check-ins semanais com alguns líderes mais engajados e comecei a registrar os primeiros PDIs piloto com base em resultados DISC.

QUAIS SÃO AS DIFICULDADES PARA ENCONTRAR A SOLUÇÃO E QUE RECURSOS VOCÊ POSSUI QUE PODEM LHE AJUDAR?

A maior dificuldade está em manter consistência e engajamento no processo de desenvolvimento. No entanto, conto com apoio da direção, uma plataforma robusta de mapeamento comportamental e um RH com forte capacidade técnica.



Options - Estratégias e Opções

Estratégias e Opções

QUAIS SÃO TODAS AS AÇÕES POSSÍVEIS PARA QUE VOCÊ ALCANCE OS OBJETIVOS TRAÇADOS?

Implantar um calendário mensal de feedbacks obrigatórios.
Automatizar a geração de relatórios DISC e PDIs com a plataforma digital.
Realizar encontros bimestrais de alinhamento entre líderes.
Desenvolver uma trilha de capacitação focada em comunicação e liderança.
Mapear indicadores de comportamento por área com o módulo Company.
Criar um ranking interno de engajamento por equipe.
Inserir reuniões individuais entre RH e líderes para revisão de metas comportamentais.

O QUE VOCÊ PODERIA FAZER DE FORMA DIFERENTE A PARTIR DE AGORA? E SE VOCÊ PUDESSE SER OUTRA PESSOA, O QUE FARIA?

Poderia priorizar o acompanhamento comportamental na mesma proporção que os resultados técnicos.
Se eu fosse um consultor externo, por exemplo, criaria metas de liderança mensuráveis desde o onboarding e incluiria um plano trimestral de maturidade comportamental.

QUAIS SÃO AS VANTAGENS E BENEFÍCIOS DE TODAS AS ALTERNATIVAS VIÁVEIS?

Maior engajamento e senso de direção entre os líderes.
Redução de ruídos e conflitos internos.
Retenção de talentos estratégicos.
Clareza sobre o que precisa ser desenvolvido em cada liderança.
Resultados comportamentais alinhados à cultura da empresa.

QUAIS SÃO OS CUSTOS E DESVANTAGENS?

Demanda tempo de planejamento e execução.
Pode haver resistência inicial de alguns líderes.
Exige acompanhamento contínuo e disciplinado por parte do RH.
Necessidade de criar rotinas novas que ainda não fazem parte da cultura atual.

QUAL A OPÇÃO TRARÁ OS MELHORES RESULTADOS E O QUE TE FAZ TER CERTEZA DISSO?

A integração entre o uso dos relatórios comportamentais, encontros periódicos de alinhamento e PDIs estruturados trará os melhores resultados. Tenho certeza disso porque já testei partes desse modelo em dois setores e houve melhora significativa em clareza, clima e entrega.



Will - Compromisso e Implementação

Compromisso e Implementação

AGORA QUE VOCÊ ANALISOU TODAS AS OPÇÕES, O QUE VOCÊ IRÁ FAZER?

Irei implementar oficialmente o calendário de feedbacks mensais, lançar a trilha de capacitação em liderança no próximo trimestre e estruturar a avaliação comportamental completa de todos os líderes, utilizando a plataforma digital para gerar PDIs individuais e relatórios de compatibilidade.

QUANDO, COMO E ONDE?

Quando: Início na próxima reunião mensal de liderança (primeira semana do próximo mês).

Como: Apresentando o novo processo de desenvolvimento aos líderes em um encontro formal, seguido da entrega dos primeiros PDIs e cronograma de feedbacks.

Onde: No auditório da sede administrativa da empresa e pela plataforma de gestão de pessoas para acompanhamento contínuo.

QUEM PRECISA SER ENVOLVIDO, COMUNICADO E COMO VOCÊ IRÁ CONSEGUIR O APOIO DELE(S)?

Preciso envolver:

Diretoria executiva (para validação da estratégia e suporte institucional)

RH (para execução prática e acompanhamento)

Líderes de equipes (para engajamento e participação ativa)

Conseguirei o apoio deles apresentando benefícios claros (retorno sobre o investimento em desenvolvimento humano) e mostrando resultados de projetos pilotos já realizados com duas áreas da empresa.

QUE INTERFERÊNCIAS OU OBSTÁCULOS VOCÊ ESPERA ENCONTRAR E O QUE VOCÊ PODE FAZER PARA EVITÁ-LOS OU VENCÊ-LOS?

Possíveis interferências:

Resistência à mudança por parte de líderes mais antigos.

Prioridades operacionais podendo reduzir o foco no desenvolvimento.

Ações preventivas:

Comunicar de forma clara que o desenvolvimento comportamental impacta diretamente nos resultados técnicos.

Priorizar líderes influentes no início para gerar efeito positivo em cadeia.

Garantir que a diretoria esteja patrocinando o projeto visivelmente.

O QUE VOCÊ GANHARÁ SE ATINGIR OS OBJETIVOS E O QUE VOCÊ PERDERÁ SE NÃO ATINGI-LOS? QUAL O SEU NÍVEL DE COMPROMETIMENTO?

Ganhos ao atingir os objetivos:

Maior clareza de papéis e responsabilidades.

Engajamento elevado nas equipes.

Desenvolvimento de uma cultura de alta performance sustentável.

Perdas se não atingir:

Manutenção de conflitos internos.

Perda de talentos estratégicos.

Estagnação da liderança frente ao crescimento da empresa.

Nível de Comprometimento:

100%. Reconheço que o sucesso desse projeto será decisivo para o futuro organizacional da empresa e da minha carreira.