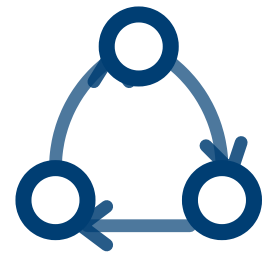


— ANÁLISE DO

Modelo Sistemático de Mudança

Mapeamento estruturado do processo de mudança, conectando meta, situações, comportamentos, sentimentos e pensamentos para aprimorar a forma de pensar, sentir e agir.



MUDANÇA ESTRUTURADA

MODELO ANONIMIZADO

Dados de identificação removidos
Resultados e estrutura preservados



ACADEMIA LATINO
AMERICANA DE COACHING

AVALIADO

Participante

PROFISSIONAL

Profissional responsável

DATA · PROTOCOLO

Data e protocolo omitidos

Conceito da ferramenta Modelo Sistemático de Mudança

As pessoas muitas vezes deixam de realizar algo simplesmente pelo fato que acreditam que não são capazes e este acreditar é em geral um pensamento não verdadeiro, com base apenas em sentimentos que não gera o comportamento necessário.

Por isso, se faz importante questionar nossas crenças e notar se elas nos estão limitando agir para alcançar as metas desejadas.

Tudo o que realizamos passa pela tríade Pensamento, Sentimento e Comportamento. Nossas ações estão intimamente ligadas aos nossos pensamentos e sentimentos. Se eu penso em algo, isso me gera um sentimento que me influenciará a agir em alguma direção. Ou se sinto alguma emoção, posso pensar sobre ela, o que também me levará a alguma ação.

Se queremos mudar algo em nossa vida, temos que pensar, sentir e agir de maneira diferente.

Se pensamos em que tudo vai dar errada, sentimos medo e podemos ficar paralisados. Se estamos confiantes e pensamos que dará certo, ficamos mais confiantes ainda e agimos para realizar a nossa meta.

Experimente, apenas por algum tempo, mudar algo que você acredita ser realmente importante em sua vida, seja pessoal ou profissional; algo que te fará muito mais feliz; algo realmente muito importante para você.

PARA MUDAR ALGO:

1. Identifique o que deseja mudar.
2. Identifique quais são os seus Pensamentos, Sentimentos e Comportamentos correspondentes à situação que deseja mudar. Eles são favoráveis à sua mudança? Você acredita que precisa mudar o Pensamento, Sentimento ou Comportamento para que caminhe em direção à mudança?
3. Seja o agente da mudança; mude de perspectiva para que isso mude sua maneira de pensar, sentir e agir.
4. Acompanhe seus progressos e faça ajustes sempre que julgar necessário.

Baseado no modelo de coaching: House of Change (J. Greene & A. Grant 2001)

Meta

O QUE PRECISA SER MUDADO E QUE SE VOCÊ FIZESSE DIFERENTE OBTERIA UM GANHO SUBSTANCIAL?

O que precisa ser mudado é a ausência de uma cultura clara e estruturada de feedback dentro da organização. Atualmente, os feedbacks acontecem de forma esporádica, informal e, muitas vezes, apenas quando há problema. Se houvesse uma estrutura recorrente, respeitosa e orientada por indicadores comportamentais, o ganho seria significativo em engajamento, clima organizacional e performance individual.

Ao mudar isso, eu poderia identificar talentos mais rapidamente, ajustar comportamentos desalinhados com mais eficácia e promover uma comunicação mais fluida e construtiva entre líderes e liderados.

Situações

QUE SITUAÇÕES INTERNAS (RELACIONADAS A VOCÊ MESMO) ESTÃO IMPEDINDO VOCÊ DE ATINGIR A META PROPOSTA?

Uma das barreiras internas é a tendência de priorizar demandas operacionais e urgentes em detrimento de ações estruturais e de desenvolvimento de pessoas. Também percebo uma autocrítica excessiva que me leva a postergar a implementação de processos por acreditar que “ainda não está ideal”. Além disso, às vezes evito gerar desconfortos com líderes mais resistentes ao feedback por receio de gerar conflitos iniciais.

QUE SITUAÇÕES RELACIONADAS A FATORES EXTERNOS ESTÃO IMPEDINDO VOCÊ DE ATINGIR A META PROPOSTA?

A empresa ainda possui uma cultura fortemente operacional, com pouca maturidade em relação ao desenvolvimento humano. Muitos líderes vieram de áreas técnicas e não possuem formação ou vivência anterior com processos de feedback estruturado. Há também uma sobrecarga nas rotinas, o que dificulta a disponibilidade de tempo para treinamentos e reuniões individuais. Além disso, ainda não existe um incentivo institucional claro para que os líderes invistam tempo no desenvolvimento de suas equipes.

Comportamentos

QUAIS SÃO OS COMPORTAMENTOS QUE VOCÊ TEM TIDO DIANTE DESTAS SITUAÇÕES? QUAIS OS PRÓS E CONTRAS DE AGIR ASSIM?

Tenho adotado uma postura mais conciliadora e paciente, evitando impor mudanças de forma abrupta. Em geral, busco conversar individualmente com os líderes, tentando ganhar adesão aos poucos. Também costumo esperar um “momento ideal” para iniciar ações estruturadas, o que acaba gerando lentidão.

Prós:

Evito resistências iniciais muito fortes

Conquisto confiança de forma gradual

Preservo o bom relacionamento com os gestores

Contras:

Perco o timing de mudanças importantes

O processo de transformação fica muito lento

Deixo de aproveitar janelas de oportunidade em momentos críticos da equipe

COMO VOCÊ GOSTARIA DE SE COMPORTAR DIANTE DESTAS CIRCUNSTÂNCIAS/SITUAÇÕES?

Gostaria de ser mais propositivo e ágil na condução das mudanças. Desejo atuar com mais clareza, firmeza e segurança, liderando pelo exemplo e comunicando os benefícios da transformação com mais entusiasmo. Quero construir aliados estratégicos na liderança e envolver a diretoria mais ativamente, mostrando que o investimento em cultura de feedback é também um investimento em resultados sustentáveis.

Sentimentos

QUE SENTIMENTOS ESTAS SITUAÇÕES PROVOCAM EM VOCÊ?

Essas situações despertam em mim uma mistura de frustração e impotência. Por um lado, me sinto desmotivado ao perceber que o potencial da equipe não está sendo aproveitado por falta de estrutura. Por outro, sinto certa insegurança ao lidar com resistências culturais, além de uma sensação de estar remando contra a maré. Às vezes, também experimento ansiedade ao tentar equilibrar as demandas de resultados com a necessidade de transformação cultural.

QUE SENTIMENTOS VOCÊ PRECISARIA TER PARA SE COMPORTAR COMO DESEJA?

Para agir como desejo, eu precisaria sentir mais segurança, convicção e confiança no impacto do meu trabalho. Precisaria também acessar um sentimento de coragem para assumir o papel de liderança da mudança e uma dose maior de empolgação e inspiração para contagiar os outros com a visão de futuro. Sentir que tenho apoio institucional e que estou no caminho certo ajudaria a manter minha motivação firme e constante.

Pensamentos

QUE PENSAMENTOS PODERIAM TRAZER ESTE TIPO DE SENTIMENTOS?

Pensamentos como:

“Estou promovendo uma mudança que vai gerar frutos sólidos a médio e longo prazo.”

“Cada passo que dou nessa direção inspira outros a evoluírem também.”

“Mesmo que a mudança seja desafiadora, ela é necessária e possível.”

“Eu sou capaz de liderar esse processo com inteligência, sensibilidade e estratégia.”

“Tenho os recursos certos e estou fazendo a coisa certa.”

Esses pensamentos ativam em mim sentimentos de confiança, coragem, empolgação e senso de propósito.

O QUE PODE AJUDAR VOCÊ A PENSAR DESTA NOVA FORMA QUANDO ESTAS SITUAÇÕES SE REPETIREM?

Algumas ações que me ajudam são:

Revisitar os casos de sucesso já vividos na empresa, ainda que pequenos

Conversar com colegas ou mentores que validem essa jornada de mudança

Ter frases âncora ou lembretes visuais sobre o propósito do projeto

Registrar vitórias parciais e perceber os pequenos avanços no processo

Usar os relatórios da plataforma digital como base objetiva para mostrar evolução, em vez de depender só de percepções

Ter essas referências por perto me ajuda a manter uma mentalidade construtiva mesmo diante da resistência ou lentidão no processo.

Reflexão final

O QUE ESTÁ CUSTANDO PARA VOCÊ NÃO TER ISTO HOJE?

A ausência de uma cultura clara de feedback está custando perda de engajamento, desmotivação de talentos, aumento do retrabalho e conflitos que poderiam ser evitados com uma comunicação mais estruturada. Também está dificultando o desenvolvimento pleno de lideranças que têm potencial, mas não recebem direcionamento suficiente. Além disso, impacta diretamente na performance da equipe e nos resultados da organização.

O QUE IHE CUSTARÁ NO FUTURO, VOCÊ NÃO TER ISSO?

No futuro, essa ausência pode gerar estagnação cultural, perda de profissionais-chave, desgaste da imagem da liderança e aumento de turnover. Pode também comprometer a competitividade da empresa, já que equipes mal alinhadas tendem a errar mais, produzir menos e inovar com menos consistência. Isso impactaria diretamente os resultados financeiros e a sustentabilidade do negócio.

BASEADO NAS RESPOSTAS ACIMA, LISTE AS PRINCIPAIS AÇÕES A SEREM FEITAS PARA QUE VOCÊ SE APROXIME DO SEU OBJETIVO.

Apresentar um plano estruturado de implantação da cultura de feedback à diretoria
Definir indicadores de acompanhamento comportamental com base nos relatórios da plataforma digital
Criar um calendário de feedbacks mensais obrigatórios
Implementar trilhas de capacitação para os líderes, com foco em comunicação e gestão de pessoas
Acompanhar com o RH o progresso individual de cada liderança por meio dos PDIs
Registrar os avanços e gerar relatórios periódicos de evolução comportamental

QUAL SERÁ SEU PLANO DE CONTINGÊNCIA DIANTE DOS OBSTÁCULOS QUE APARECERÃO?

Caso haja resistência, o plano é iniciar com líderes que já demonstram abertura, criando casos de sucesso internos que possam inspirar os demais. Se houver falta de tempo, os encontros serão enxutos, objetivos e integrados à rotina. Se surgir desmotivação ou lentidão, serão feitas reuniões de alinhamento com reforço do propósito e revisão das metas. Além disso, mantereí o apoio institucional ativo, para reforçar a importância estratégica do processo.