



ACADEMIA LATINO
AMERICANA DE COACHING

Ferramenta **GROW**



QUAIS OBJETIVOS OU METAS VOCÊ DESEJA ATINGIR A CURTO PRAZO?

Clique no botão para definir o 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.

QUAIS VOCÊ DESEJA ATINGIR A LONGO PRAZO?

Clique no botão para definir o 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.

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.

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 ALAC System, 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

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.

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 ALAC System.
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.

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 ALAC System 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.