

# LIDERANÇA COACH ORIENTADA PARA RESULTADOS

**Trilha:** Escola de Líderes





Escola de Serviço Público do  
Espírito Santo - Esesp

EIXO: ESCOLA DE LÍDERES

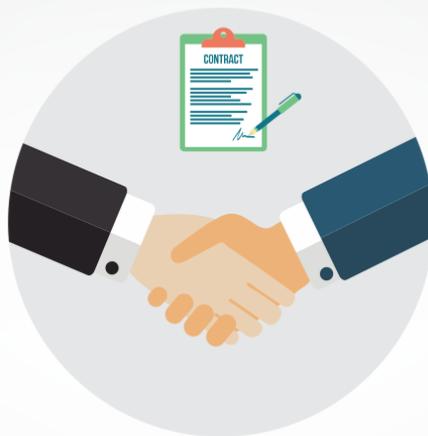
## LIDERANÇA COACH ORIENTADA PARA RESULTADOS

GOVERNO DO ESTADO  
DO ESPÍRITO SANTO  
Secretaria de Gestão e  
Recursos Humanos



1

## CONTRATO DIDÁTICO



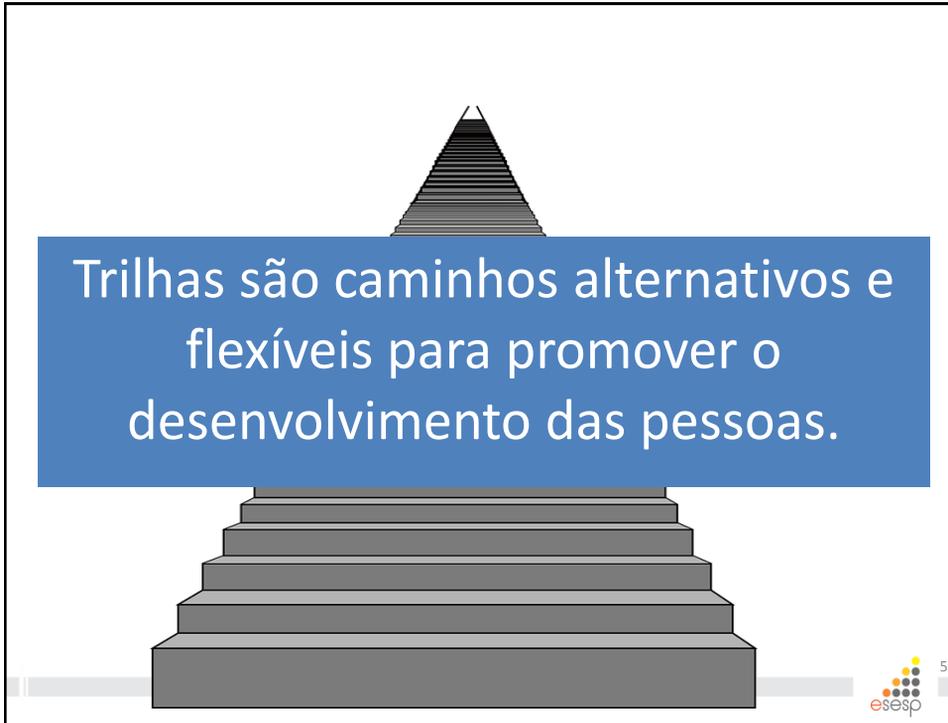
EXPECTATIVAS E CONTRIBUIÇÕES

# AGENDA



DIAS	TEMAS
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Trilhas</b> - Liderança Coach</li> <li>▪ Gestão <b>estratégica</b></li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entendendo o modelo de negócio: <b>CANVAS</b></li> <li>▪ <b>Pipeline</b> de Liderança</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coaching como ferramenta de gestão</li> <li>▪ Ferramentas do Coaching para gerar resultados</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Engajamento</b> (Cognição, afetividade e resultado)</li> <li>▪ Delimitação da <b>autonomia</b></li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Visão e atuação <b>sistêmica</b></li> <li>▪ <b>PDI</b> – Execução e Monitoramento</li> </ul>

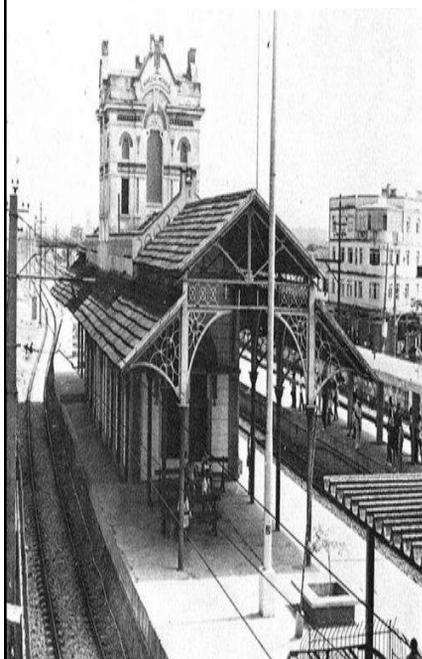
## DIA 1



Trilhas são caminhos alternativos e flexíveis para promover o desenvolvimento das pessoas.



## ESTAÇÃO DE APRENDIZAGEM LIDERANÇA COACH



**Autoliderança**  
Integração, Expectativas e Contextualização do Coaching. Laboratório de Autoliderança. Desenvolvendo Competências. Investigação, Reflexão e Aprendizagem. Consolidando as bases para o Sucesso: Transformando o Atual para o Ideal.

**Líder Coach**  
O Papel da liderança no serviço público. Liderança situacional – agir de acordo com o nível de desenvolvimento do liderado. O Líder coach – Conceitos. Perfil e competências. Gestão das emoções. Comunicação assertiva. Ferramentas dialógicas.



## ESTAÇÃO DE APRENDIZAGEM LIDERANÇA COACH



### Liderança Coach Orientada para Resultados

Fundamentos do Coaching. Coaching como ferramenta de gestão. Entendendo o modelo de negócio CANVAS. Pipeline de Liderança. Ferramentas do Coaching para gerar resultados. Engajamento (Cognição, Efetividade e Resultado). Delimitação da Autonomia. Visão e atuação sistêmica. PDI – Plano Desenvolvimento individual: Monitoramento e Execução.

### Consultorias em Coach (EM ELABORAÇÃO)



7



QUAL A SUA #?



8



**PESSOAS COMO FONTE DE VANTAGEM COMPETITIVA!**

9



Que recursos são necessários para o alcance dos objetivos que imponho a minha equipe dia a dia?  
Considerando tais recursos, qual a estratégia mais adequada a ser adotada na minha área de atuação junto à minha equipe?

10



A Estratégia é o planejamento do jogo de gerencia para reforçar a posição da organização no mercado, promover a **satisfação dos clientes** e atingir **objetivos de desempenho**.. (MINTZBERG, 1998, p. 422)

Página • 11



- ✓ Dimensionar **quantitativa e qualitativamente** a equipe;
- ✓ **Determinar funções, fronteiras, responsabilidades** e relações hierárquicas ;
- ✓ Adotar as **políticas e procedimentos** de gestão de pessoas (Cohen, 2003).

# DIA 2



**COACHING COMO  
FERRAMENTA DE GESTÃO**

## COACHEE

É o cliente, aquele que está em um processo de coaching, conduzido por um profissional coach.

**COACHING** é um processo de desenvolvimento pessoal e profissional, conduzido por um **coach** ao **coachee**.

O **COACH**, profissional que aplica o **coaching**. Atua de forma a encorajar e motivar seu cliente, transmitindo capacidades e técnicas comportamentais, fazendo com que aprimore suas aptidões tanto pessoais quanto profissionais, visando o alcance de objetivos estabelecidos

## FERRAMENTAS GESTÃO

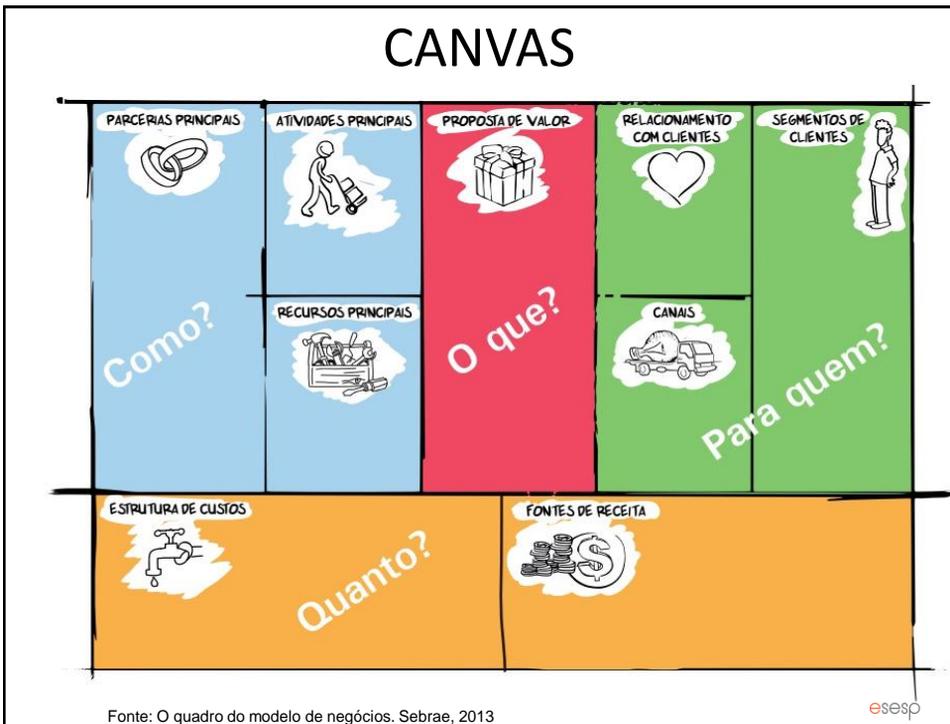




# CANVAS



# CANVAS



NOME DO NEGÓCIO: \_\_\_\_\_ CRIADO POR: \_\_\_\_\_ DATA: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

COMO?		O QUÊ?	PARA QUEM?	
 <p><b>PARCERIAS PRINCIPAIS</b></p> <p>Quem são os fornecedores e parceiros que ajudam a sua empresa a funcionar?</p>	 <p><b>ATIVIDADES PRINCIPAIS</b></p> <p>Quais as ações que sua empresa deve realizar para fazer seu Modelo de Negócios funcionar?</p>	 <p><b>PROPOSTA DE VALOR</b></p> <p>Sintetize o que é o seu pacote de produtos e serviços e o valor que ele possui para os clientes.</p>	 <p><b>RELACIONAMENTO COM CLIENTES</b></p> <p>Quais os tipos de relação serão estabelecidos com os clientes para conquistá-los e mantê-los.</p>	 <p><b>SEGMENTO DE CLIENTES</b></p> <p>Quem são os clientes que você pretende atender? Eles têm um perfil específico? Como eles estão agrupados? Onde estão localizados? Há uma necessidade comum?</p>
	 <p><b>RECURSOS PRINCIPAIS</b></p> <p>Quais os recursos mais importantes exigidos para fazer o Modelo de Negócios funcionar?</p>		 <p><b>CANAIS</b></p> <p>Como sua empresa se comunica e alcança seus clientes para entregar sua Proposta de Valor?</p>	
 <p><b>ESTRUTURA DE CUSTOS</b></p> <p>Quais os custos envolvidos na operação do Modelo de Negócios?</p>		<p><b>RECEITAS</b></p> <p>Quanto e como você vai receber dos clientes?</p> 		
<b>QUANTO?</b>				

**ENTREGAR COM EFICIÊNCIA**

**GERAR VALOR**



**DIA 3**



22

Estilo	Significado
<b>1.9 – Gestão tipo COUNTRY CLUB</b>	A atenção cuidada às necessidades de relacionamento satisfatório das pessoas conduz a uma atmosfera organizacional e ritmo de trabalho confortáveis a amigáveis
<b>9.9 – Gestão tipo EQUIPA</b>	A realização das tarefas parte de pessoas activamente envolvidas: a interdependência através de um interesse comum nos propósitos da organização conduz a relações de confiança e respeito
<b>5.5 – Gestão tipo HOMEM DA ORGANIZAÇÃO</b>	Uma performance adequada da organização é possível equilibrando a necessidade de levar um trabalho a cabo e a manutenção do moral das pessoas num nível satisfatório
<b>1.1 – Gestão EMPOBRECIDA</b>	O exercício de um esforço mínimo para levar a cabo o trabalho necessário e apropriado para manter os indivíduos na organização
<b>9.1. Gestão tipo AUTORIDADE-OBEDIÊNCIA</b>	A eficiência nas operações resulta de se arranjam condições de trabalho de tal forma que os elementos humanos interfiram o mínimo possível

Fonte: Ricardo Manoel Gomes da Costa – Universidade do Porto

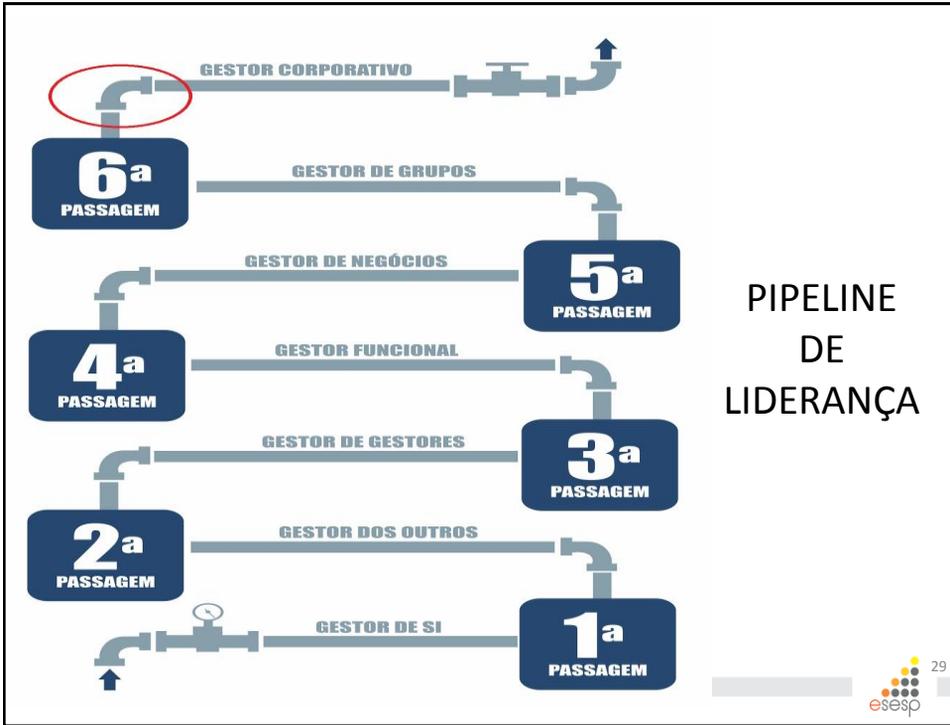



1. Quais resultados alcançaremos a partir da análise das diretrizes da organização?
2. Quais são as condicionantes e fatores críticos de sucesso para a realização da visão do futuro?
3. Quais serão as características do estilo gerencial que permanecerão e quais deverão ser ressignificados?

“A organização é uma **realidade social**, integrada por diferentes **pessoas**, que se comportam realizando atividades, isto é, trabalham no sentido de atingir um **resultado final** comum, ou seja, atingir os **objetivos do negócio**”. (Bergamini, 2010)







competência do ponto de vista humano

conhecimento  
saber

atitude  
querer

$$C_p = C \times H \times A$$

poder  
habilidade  
capacidade

Eugenio Mussak

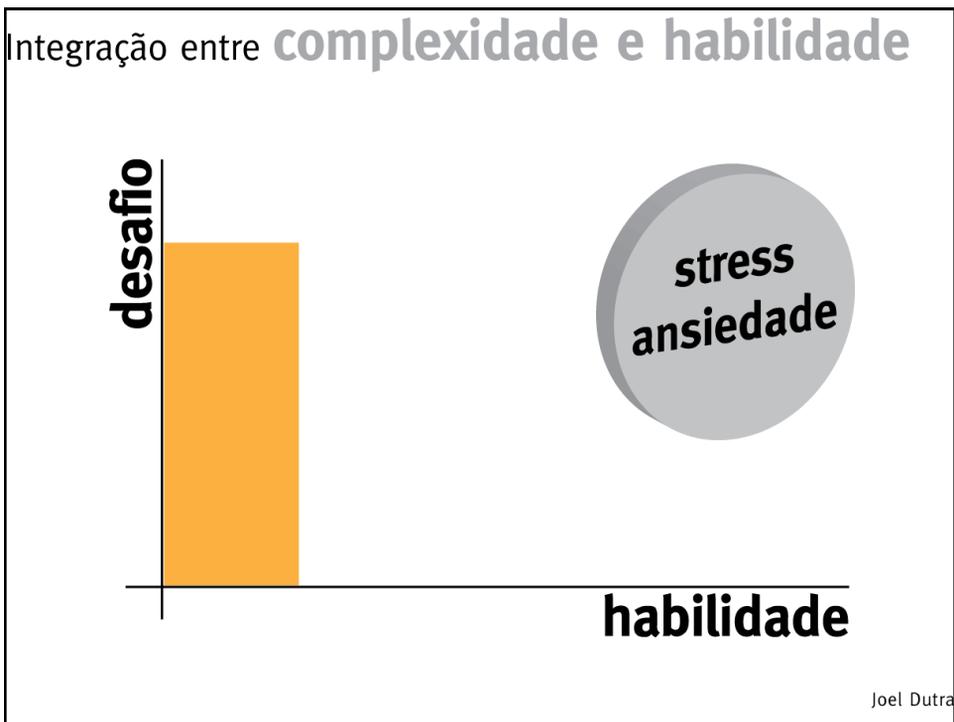
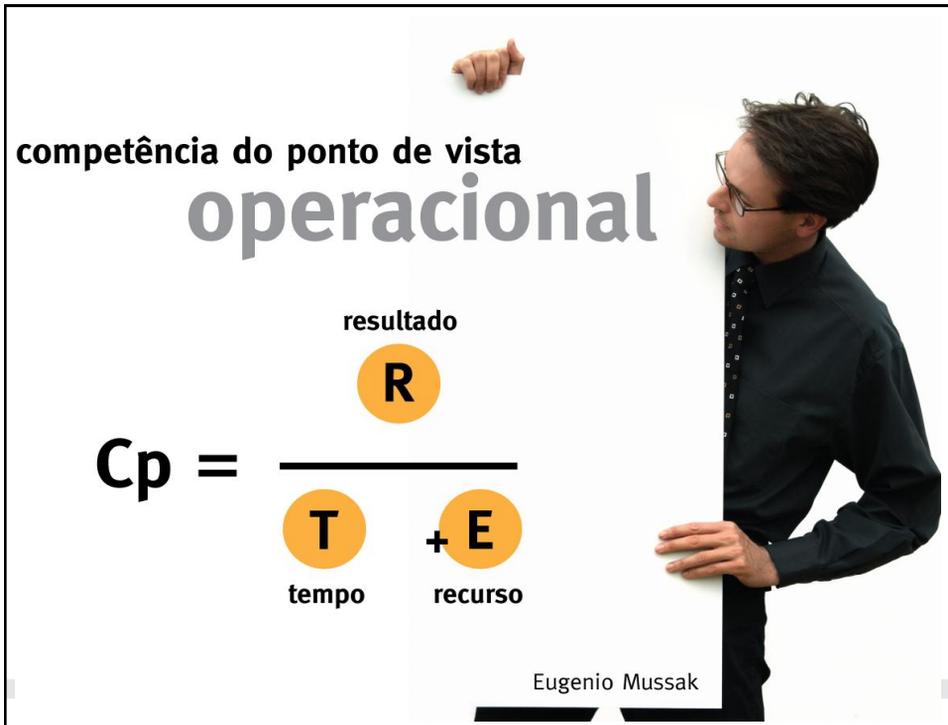
competência do ponto de vista  
**operacional**

resultado  
**R**

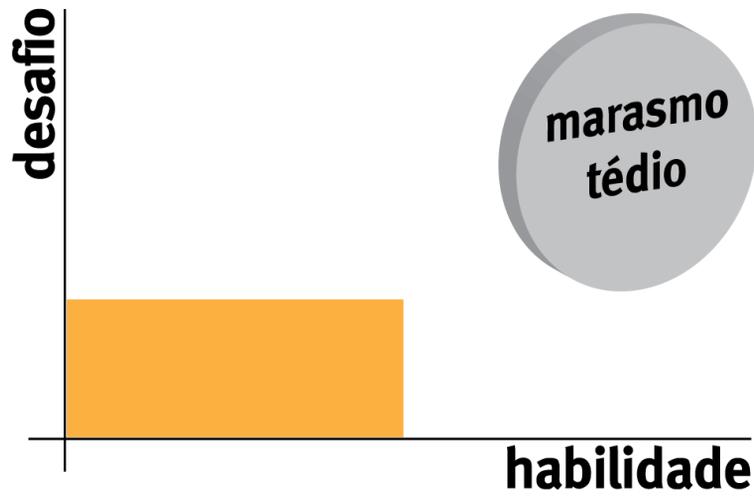
$$Cp = \frac{R}{T + E}$$

tempo      recurso

Eugenio Mussak



Integração entre **complexidade e habilidade**



Joel Dutra

ESSENCIALIDADE DE INTUIR AS  
POTENCIALIDADES DA EQUIPE



## ALOCAR AS PESSOAS CERTAS NOS LUGARES CERTOS E DELEGAR TAREFAS



## DELEGANDO TAREFAS



Quais **competências** são necessárias para o alcance dos **resultados**?

O que cada líder/servidor precisam **“saber fazer”** ?

Como deve **administrar o seu tempo** ?

**Qual deve ser seu o foco de energia diária?**



Ram Charan

37



**DIA 5**

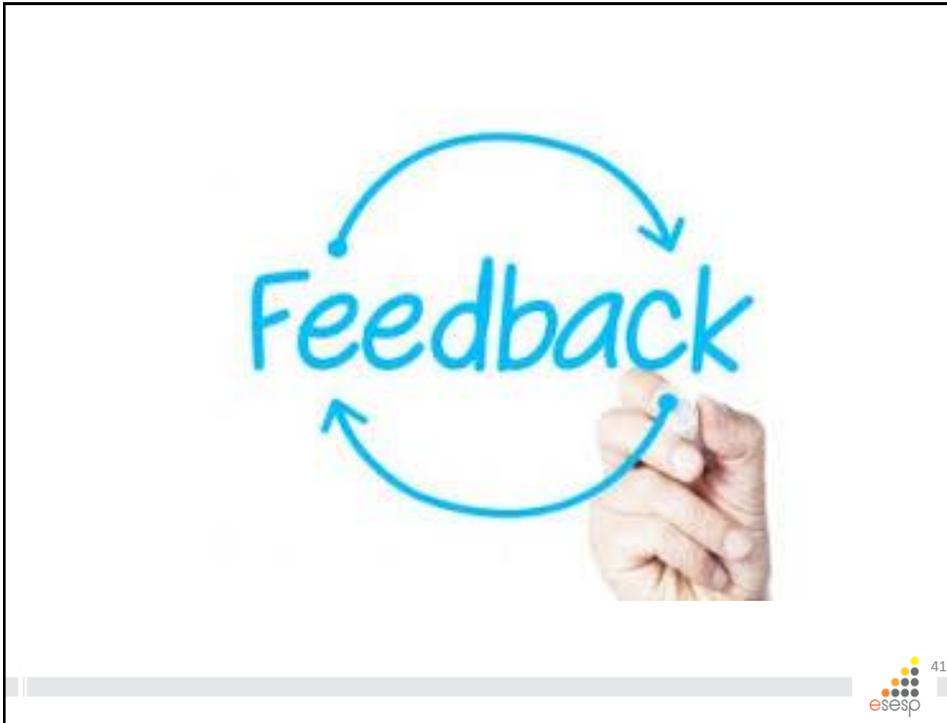
38



# FERRAMENTAS DO COACHING PERGUNTAS PODEROSAS WORLD CAFÉ LÍDER GIRA

## FERRAMENTA





### Relembrando

- Solicite autoavaliação;
- Estimule participação;
- Demonstre reconhecimento;
- Minimize críticas;
- Mude comportamento não a Pessoa;
- Foco na solução de problemas;
- Dê apoio;
- Estabeleça Metas;
- Faça o Follow-up diário;
- Aprimore o desempenho;
- Identifique fonte de desempenho deficiente.



42







### SOLUÇÕES EDUCACIONAIS



Presenciais



A Distância



Customizadas



Lato e Stricto  
Sensu

 **FaceEesp**  
**esesp.es.gov.br**

