

MODELO SUPERFOCO DE TRANSFORMAÇÃO ORGANIZACIONAL

Identidade → Escolhas → Execução → Evidência

Uma organização se transforma quando aquilo que declara ser é convertido em escolhas, as escolhas em execução, a execução em evidências e as evidências em aprendizado.

A Jornada de 100 Dias é representada por três camadas integradas — uma que define onde a organização é trabalhada, outra que define como a transformação acontece, e uma terceira que revela se ela de fato funcionou.

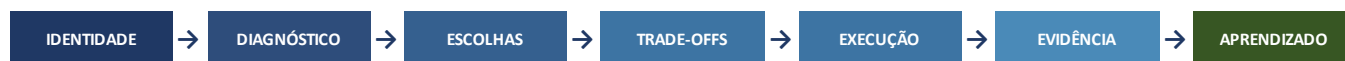
Camada 1 — Onde a organização é trabalhada

As 7 Trilhas SuperFoco representam os domínios que serão fortalecidos. Não são sete cursos independentes: são sete dimensões de uma mesma organização.



Camada 2 — Como a transformação acontece

Sobre as sete trilhas atua continuamente o ciclo abaixo. Essa segunda camada é o motor metodológico da Jornada.



Camada 3 — Como sabemos se funcionou

Entra aqui o CAO — Coeficiente de Aderência Organizacional, que fecha a arquitetura do modelo.

CAO — COEFICIENTE DE ADERÊNCIA ORGANIZACIONAL

Pergunta-mãe: aquilo que a organização decidiu e planejou realmente apareceu nos comportamentos, tarefas, processos e resultados?

O desenho conceitual

Visualização do modelo — o ciclo que atravessa cada trilha, do propósito declarado até a evidência de que ele se tornou prática:



Observe que o CAO está localizado entre Evidência e Aprendizado: primeiro precisamos produzir evidência, depois avaliamos a aderência, e somente então aprendemos.

Assim: EVIDÊNCIA → CAO → APRENDIZADO.



As oito perguntas do modelo

O modelo pode ser ensinado ao empresário por meio de oito perguntas extremamente simples — uma ferramenta prática para o dia a dia da Jornada:

Movimento	Pergunta executiva
Identidade	Quem somos e quem queremos nos tornar?
Diagnóstico	Onde realmente estamos?
Escolhas	O que decidimos priorizar?
Trade-offs	O que deixaremos de fazer para proteger essa prioridade?
Execução	Quem fará o quê, quando e com qual critério de pronto?
Evidência	Que evidência demonstrará que foi realizado?
CAO	O decidido realmente apareceu na organização?
Aprendizado	O que devemos manter, corrigir ou abandonar?

Onde entram as 7 Trilhas?

A matriz abaixo dá profundidade ao modelo: as trilhas possuem funções diferentes dentro do sistema. A Jornada começa muito mais diagnóstica e termina muito mais executiva e comportamental.

Trilha	Principal função no sistema
Identidade	Determina direção, propósito e critérios de coerência
5S	Expõe realidade, desperdícios, inconsistências e disciplina
Caixa	Revela a condição econômica e financeira real
Precificação	Obriga escolhas econômicas e explicita trade-offs
Estratégia	Converte diagnóstico em escolhas e prioridades
Processos	Converte escolhas em execução repetível
Pessoas	Converte execução em comportamento, cultura e aprendizado

Três grandes fases nos 100 dias

Essa leitura simplifica muito a comunicação comercial da Jornada.

FASE I — VER A ORGANIZAÇÃO

Identidade + 5S + Caixa + parte de Precificação

Pergunta: Qual é a realidade da nossa organização?

Resultado: Consciência + diagnóstico.

FASE II — ESCOLHER O CAMINHO

Precificação + Estratégia

Pergunta: Diante dessa realidade, quais escolhas faremos?

Resultado: Prioridades + trade-offs.

FASE III — FAZER ACONTECER

Processos + Pessoas

Pergunta: Como transformar nossas escolhas em comportamento e resultados?

Resultado: Execução + evidência + aprendizado.

VER



ESCOLHER



FAZER ACONTECER

E por baixo dessa simplificação comercial existe toda a sofisticação metodológica.

O papel dos três pilares

Alinhamento, Efetividade e Cultura não são etapas da Jornada — são as condições que sustentam todo o sistema. Por isso são representados graficamente como a base sobre a qual tudo o mais se apoia:



Os quatro sinais vitais

No topo do modelo estão os quatro sinais vitais, porque eles são evidências de saúde organizacional. Com isso, a arquitetura completa da Jornada fica assim:



Praticamente todos os componentes da Jornada passam a ocupar um lugar lógico dentro de uma única arquitetura.

Uma metáfora para facilitar a comunicação

A metáfora da aderência pode ser incorporada ao modelo para torná-lo mais intuitivo:

Elemento do modelo	Metáfora da estrada
Identidade	Destino desejado
Diagnóstico	Posição atual
Estratégia	Rota escolhida
Trade-offs	Caminhos que decidimos não percorrer
Processos	Sistema de condução
Pessoas	Quem conduz
Execução	Veículo em movimento
Evidência	Painel
CAO	Aderência do pneu ao asfalto
Aprendizado	Correção contínua da direção

Você pode ter um excelente destino, uma excelente rota, um excelente motor e excelentes condutores. Mas, se o pneu não aderir ao asfalto, a organização não transforma intenção em movimento. É exatamente aí que entra o CAO.

Formulação institucional

A Jornada de 100 Dias é um sistema de transformação organizacional estruturado em sete trilhas — Identidade, 5S, Caixa, Precificação, Estratégia, Processos e Pessoas — que conduz a organização por um ciclo contínuo de Identidade, Diagnóstico, Escolhas, Trade-offs, Execução, Evidência e Aprendizado.

O CAO mede se aquilo que foi decidido realmente aderiu aos comportamentos, tarefas, processos e resultados da organização.

VERSÃO CURTA

As 7 Trilhas mostram onde transformar.

Os movimentos mostram como transformar.

O CAO mostra se a transformação aconteceu.