BIBLIOTECA VIDA · VIDA DHO

CHECKLIST

Checklist de Maturidade Organizacional

Identifique pontos de atenção e prioridades de desenvolvimento dentro da sua empresa.

Edna Borges
Psicóloga organizacional · CRP 06/227755
Vida DHO · Desenvolvimento Humano e Organizacional

Antes de começar

Toda empresa chega a um momento em que aquilo que funcionava no improviso começa a cobrar um preço. A equipe cresce, os clientes aumentam, e a estrutura nem sempre acompanha.

Este checklist foi criado para ajudar você a olhar para dentro da sua empresa com mais clareza. Ele não é um diagnóstico completo, mas é um bom primeiro retrato: mostra onde a empresa já tem base e onde estão os pontos que pedem atenção.

Como responder

1. Reserve de 15 a 20 minutos, sem interrupções.
2. Leia cada afirmação e marque a resposta que representa a realidade de hoje, e não a que você gostaria que fosse.
3. Use a pontuação: **Sim = 2 pontos · Em parte = 1 ponto · Não = 0 ponto.**
4. Some os pontos de cada área e, no final, o total geral.
5. Se possível, peça para um líder da equipe responder também. Comparar as duas visões costuma revelar muita coisa.

> *Quanto mais honesta for a resposta, mais útil será o resultado.*

1. Decisões e autonomia

Quanto a empresa depende do dono ou de poucas pessoas para funcionar.

Afirmação	Sim (2)	Em parte (1)	Não (0)
A empresa consegue funcionar bem por uma semana sem a presença do dono.			
Cada pessoa sabe quais decisões pode tomar sozinha e quais precisa levar adiante.			
Existem pessoas preparadas para assumir funções-chave em caso de ausência ou saída.			
Os problemas do dia a dia são resolvidos na área, sem precisar chegar sempre ao dono.			
O dono dedica a maior parte do tempo a pensar o negócio, e não a apagar incêndios.			

Pontuação desta área: _____ de 10

2. Contratação

Como a empresa escolhe quem entra.

Afirmação	Sim (2)	Em parte (1)	Não (0)
Antes de abrir uma vaga, está claro o que a pessoa vai fazer e qual perfil a função exige.			
As contratações são planejadas, e não feitas apenas na urgência.			
As entrevistas seguem um roteiro e critérios definidos, e não só a impressão de quem entrevista.			
O perfil comportamental e o alinhamento com a cultura são avaliados na seleção.			
A maioria das pessoas contratadas no último ano permanece na empresa e entrega o esperado.			

Pontuação desta área: _____ de 10

3. Liderança

Quanto os líderes estão preparados para conduzir pessoas.

Afirmação	Sim (2)	Em parte (1)	Não (0)
Os líderes receberam preparo para liderar, e não apenas foram promovidos por serem bons tecnicamente.			
Os líderes dão feedback com regularidade, e não apenas quando algo dá errado.			
Os conflitos da equipe são tratados de forma direta e respeitosa, sem serem empurrados para frente.			
Os líderes sabem delegar e acompanhar, sem centralizar tudo.			
A equipe confia no líder para trazer problemas, dúvidas e ideias.			

Pontuação desta área: _____ de 10

4. Processos e papéis

Quanto a rotina está organizada e clara.

Afirmação	Sim (2)	Em parte (1)	Não (0)
As principais atividades da empresa estão descritas de alguma forma (fluxos, manuais, checklists).			
Cada cargo tem responsabilidades definidas e conhecidas por quem ocupa a função.			
Quando alguém sai ou falta, outra pessoa consegue dar continuidade sem grandes perdas.			
O retrabalho e os "ruídos" entre áreas são exceção, e não rotina.			
Existe um processo claro de integração para quem chega na empresa.			

Pontuação desta área: _____ de 10

5. Cultura e comunicação

Quanto os valores da empresa são vividos no dia a dia.

Afirmação	Sim (2)	Em parte (1)	Não (0)
Os valores da empresa são conhecidos pela equipe, e não apenas escritos em algum lugar.			
As atitudes que a empresa reconhece e as que não aceita são claras para todos.			
As informações importantes chegam a todos de forma clara e no tempo certo.			
As pessoas se sentem à vontade para falar sobre o que não está funcionando.			
A liderança pratica aquilo que pede da equipe.			

Pontuação desta área: _____ de 10

6. Gestão de pessoas (estrutura de RH)

Quanto a empresa tem ferramentas para cuidar do desenvolvimento das pessoas.

Afirmação	Sim (2)	Em parte (1)	Não (0)
Existe uma lógica clara de cargos e salários, conhecida pela liderança.			
O desempenho das pessoas é avaliado com critérios, e não apenas pela percepção do gestor.			
As pessoas enxergam possibilidades de crescimento dentro da empresa.			
A empresa investe de forma planejada em desenvolvimento e treinamento.			
A empresa escuta a equipe de forma estruturada (pesquisa de clima, conversas individuais, reuniões periódicas).			

Pontuação desta área: _____ de 10

Seu resultado

Resumo por área

Área	Pontos (de 10)	Prioridade
Decisões e autonomia		
Contratação		
Liderança		
Processos e papéis		
Cultura e comunicação		
Gestão de pessoas		
Total geral (de 60)		

Como ler cada área

Pontos na área	O que isso indica
8 a 10	Área estruturada. Há base sólida. O foco é manter e evoluir.
5 a 7	Área em construção. Existe intenção e algumas práticas, mas ainda depende muito de pessoas específicas ou do improviso.
0 a 4	Área de atenção. Aqui estão, provavelmente, as causas de parte do retrabalho, dos conflitos ou da sobrecarga que a empresa vive hoje.

Como ler o total geral

Total	Momento da empresa
49 a 60	Empresa estruturada. A gestão de pessoas já sustenta o crescimento. O desafio agora é manter a cultura viva e desenvolver as próximas lideranças.
31 a 48	Empresa em transição. Parte da estrutura existe, mas ainda convive com improviso e dependência. É um ótimo momento para organizar, antes que o crescimento aumente a pressão.
0 a 30	Empresa que cresceu sem estrutura. O negócio provavelmente depende muito do dono e de poucas pessoas. Não é um problema de falta de esforço: é falta de estrutura para que o esforço gere resultado.

Transforme o resultado em próximos passos

Olhar para todas as áreas ao mesmo tempo costuma paralisar. Por isso, sugerimos:

1. Escolha **as duas áreas com menor pontuação**. Elas são suas prioridades.
2. Dentro delas, marque as afirmações que receberam "Não". Pergunte-se: o que está por trás disso?
3. Defina **uma ação simples** para cada prioridade, com responsável e prazo para os próximos 30 dias.

4. Refaça este checklist daqui a 3 ou 6 meses e compare os resultados.

Minhas prioridades

Área prioritária	Ação para os próximos 30 dias	Responsável	Prazo

> *Mudança real não acontece quando a empresa entende o que precisa fazer. Acontece quando começa a fazer diferente.*

E agora?

Este material é um ponto de partida. Ele ajuda a enxergar com mais clareza, mas cada empresa tem uma história, um momento e pessoas diferentes.

Se, ao usar este material, você percebeu pontos que merecem um olhar mais cuidadoso, podemos conversar. Não é preciso saber exatamente qual serviço contratar. Primeiro, precisamos entender o que sua empresa precisa.

Agende uma conversa com a Vida DHO.