

PERSPECTIVES

N.º 003

# Porque continuam a falhar tantos programas de desenvolvimento de liderança?

---

WHERE CULTURE, LEADERSHIP  
AND TALENT FLOURISH.

# 01

## A TENSÃO

---

Nos últimos anos, poucas áreas receberam tanto investimento como o desenvolvimento de liderança. Multiplicaram-se academias, programas, assessments, experiências imersivas e processos de coaching. Ainda assim, muitas organizações continuam a enfrentar exatamente os mesmos desafios: comunicação pouco ajustada, feedback irregular, delegação insuficiente, dificuldade em desenvolver pessoas ou em reter talento.

**Talvez porque o problema nunca tenha sido apenas a liderança.**

Basta olhar para alguns dos momentos mais críticos da vida de um colaborador. A integração de um novo elemento que nunca chega verdadeiramente a acontecer. Um profissional com potencial que deixa de evoluir por falta de acompanhamento. Avaliações de desempenho que se tornam exercícios administrativos. Conversas difíceis sucessivamente adiadas.

# 01

## A TENSÃO

---

À primeira vista, parecem situações distintas. Mas todas têm um elemento em comum: exigem decisões e comportamentos de liderança consistentes nos momentos em que estes produzem maior impacto.

O problema é que muitos programas continuam a desenvolver competências de forma descontextualizada, esperando que os líderes descubram, por si próprios, quando e como as aplicar.

**Entre a sala de formação e o quotidiano organizacional existe um espaço onde, frequentemente, a aprendizagem se perde.**

**Muitas organizações não têm apenas um problema de liderança. Têm dificuldade em transformar boas intenções em comportamentos consistentes.**

# 02

## A PERSPETIVA THRIVE

---

Na Thrive Partners acreditamos que a liderança revela o seu verdadeiro valor nos momentos de maior tensão ao longo do Employee Lifecycle. É quando um novo colaborador chega, quando alguém precisa de desenvolver novas competências, quando é necessário elevar o desempenho ou criar condições para reter talento que a qualidade da liderança faz a diferença.

**Não basta conhecer modelos de liderança. É necessário dispor de ferramentas práticas que apoiem decisões no contexto real.**

**Quando isso acontece, a liderança deixa de ser um conjunto de boas práticas aprendidas numa formação.** Passa a ser uma capacidade aplicada, integrada na cultura organizacional.

# 03

## DA PERSPETIVA À PRÁTICA

---

Esta forma de pensar materializa-se em diferentes níveis de intervenção.

### Lead2Act

---

Ajuda líderes a transformar conhecimento em ação, através de experiências imersivas, autodiagnóstico comportamental e ferramentas práticas aplicáveis ao quotidiano da liderança.

### Thrive Leadership System

---

Para organizações que procuram uma transformação mais profunda: um modelo integrado que articula diagnóstico, desenvolvimento e avaliação da liderança em torno das principais tensões do Employee Lifecycle.



---

Na Thrive Partners acreditamos que os desafios mais complexos raramente têm causas simples. Por isso, ajudamos organizações a compreender as tensões que se escondem por detrás dos sintomas e a conceber soluções ajustadas à realidade de cada contexto.

Olhamos para a Cultura, a Liderança e o Talento como dimensões indissociáveis ao longo de todo o Employee Lifecycle, acreditando que é dessa interação que nascem organizações mais sustentáveis, saudáveis e de elevado desempenho.

**thrive**partners

**WHERE CULTURE, LEADERSHIP  
AND TALENT FLOURISH.**

**thrivpartners.com**