

TRILHA DE DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA ●



TRILHA DE DESENVOLVIMENTO

CULTURA E PROPÓSITO

ET3 EGE^{TE}
ENGENHARIA

Somos a

P25

A P2B

Alta performance pela conexão das pessoas com o propósito organizacional

NOSSOS VALORES

- Transparência
- Confiança
- Excelência
- Inovação
- Congruência
- Singularidade
- Prosperidade

PROPÓSITO

Cliente

Facilitar as estratégias de crescimento do negócio por meio do potencial humano, visando a perenidade, levando inovação, excelência e consistência nos resultados.

Sociedade

Maximizar o potencial humano para preencher as lacunas sociais, do desenvolvimento pessoal e profissional, transformando as relações de trabalho.

Pessoas

Provocar as pessoas a atuarem com elevado nível de consciência e construírem sua prosperidade, com ética, empatia e compaixão

NOSSO SONHO GRANDE

Desenvolver 1 milhão de pessoas.

ATUAÇÃO

Com uma presença estabelecida em todo o Brasil, atendemos clientes em todas as regiões do país.

Nossa abordagem personalizada nos permite adaptar soluções e metodologias às necessidades específicas de cada cliente, independentemente de sua localização geográfica.



Cultura e Propósito

- Estratégia e Cultura
- Benefícios da estratégia
- O que é Cultura?
- Os melhores líderes...
- O papel da liderança
- Plano de Ação em relação a Cultura

TRILHA DE DESENVOLVIMENTO

CULTURA E PROPÓSITO

ET3 EGE^{TE}
ENGENHARIA



A IMPORTÂNCIA DE ESTRATÉGIA E CULTURA ORGANIZACIONAL.

Estratégia e cultura estão entre as principais alavancas à disposição de líderes em sua missão incansável de manter a viabilidade e eficiência organizacional.

ESTRATÉGIA

Oferece uma **lógica formal** para os objetivos da companhia e orienta as pessoas ao redor desses objetivos.

CULTURA

Expressa objetivos através de valores e crenças e guia as atividades através de normas, comportamentos e suposições compartilhadas pelo grupo.



BENEFÍCIOS DA ESTRATÉGIA

A estratégia traz clareza e foco para a ação coletiva e tomada de decisão.

Ela depende de planos e conjuntos de escolhas para mobilizar as pessoas, a estratégia pode ser aplicada tendo como incentivo tanto recompensas concretas, quanto consequências por possíveis falhas.

Em um cenário ideal, a estratégia incorpora **elementos adaptativos** que podem analisar o ambiente externo e prever quando mudanças são necessárias para manter a continuidade e o crescimento.



**A liderança anda
lado a lado com a
formação de estratégias.**

**Disponível
no Class!**

VÍDEO

Entrevista com Carolyn Taylor

Por: ArcelorMittal





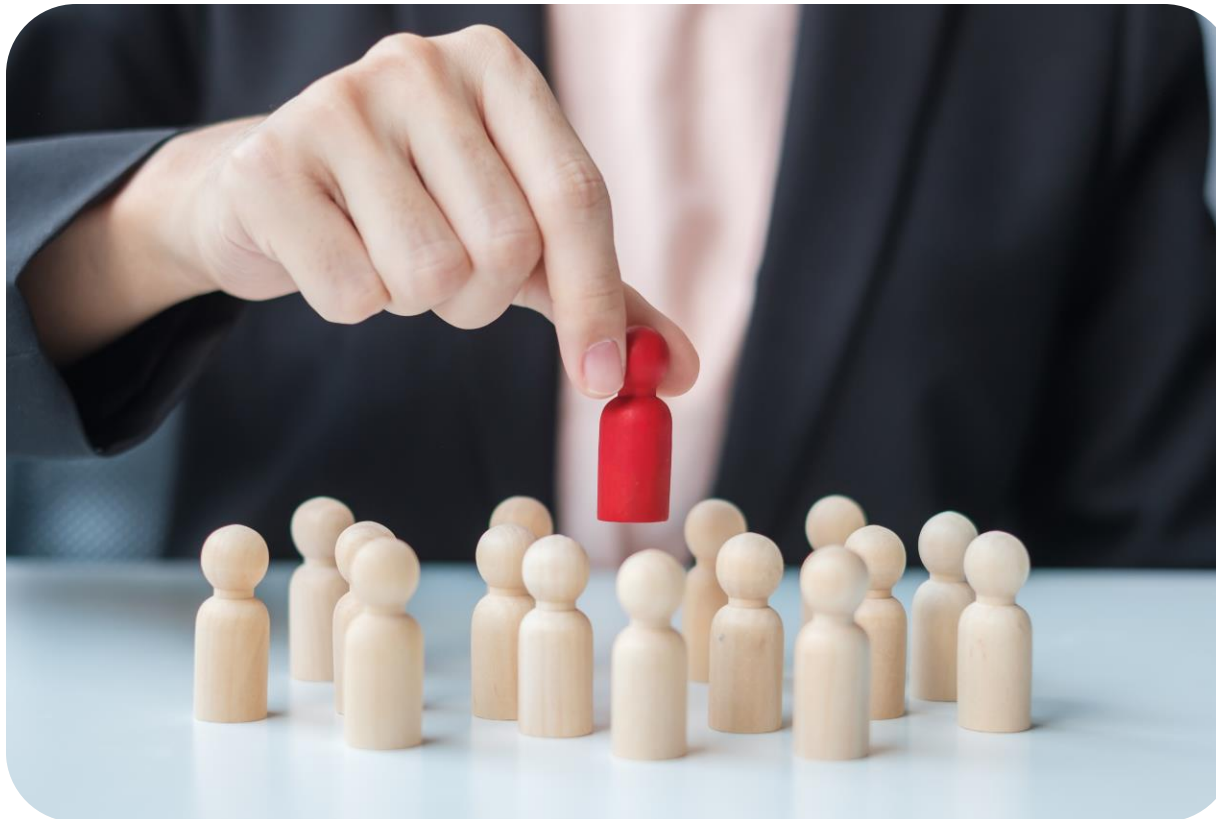
E a cultura requer muita atenção e observação, pois está ancorada em comportamentos, mentalidade e padrões sociais.

Líderes influentes frequentemente criam novas culturas e introduzem valores que perduram por décadas.

Com o passar do tempo, os líderes também podem moldar a cultura por meio de ações conscientes e inconscientes.

Os líderes conscientes...

Atentos às múltiplas culturas às quais estão conectados, eles percebem quando a mudança é necessária e, assim, influenciam o processo.



**Antes de pensar em uma estratégia
é necessário avaliar a cultura organizacional.**

Pois sem a compreensão do poder e das dinâmicas da cultura, o planejamento **não será bem sucedido.**



AS PESSOAS PRODUZEM UM FENÔMENO CHAMADO CULTURA.

E o que é cultura?

CULTURA

Cultura é um fenômeno produzido pelas pessoas, influenciado pelos exemplos de comportamentos vividos no dia a dia, moldado por hábitos, tradições, conhecimentos e experiências que são compartilhados e valorizados dentro de uma organização ou grupo social.

A cultura também possibilita conquistar mudanças e construir organizações que prosperam mesmo nos momentos mais difíceis.

**“A cultura come estratégia
no café da manhã”**

Peter Drucker

**Disponível
no Class!**

VÍDEO

Cultura e Estratégia

Por: André Souza



André Souza – Futuro SA

**“Cultura e estratégia
tomam café juntas
todas as manhãs.”**



A close-up photograph of a hand holding a black pen, writing on a yellow sticky note. The sticky note is attached to a glass surface. Several other sticky notes in various colors (pink, green, yellow) are scattered around, some already attached and others floating in the air. The background is blurred, showing a blue wall and some greenery.

Atividade

SOBRE A CULTURA ATUAL DA EGELTE

COMPORTAMENTOS QUE FORTALECEM

COMPORTAMENTOS DE ATENÇÃO

A cultura da EGELTE:

VALORES

- Comprometimento;
- Confiança e Credibilidade;
- Cultura Empreendedora;
- Ética;
- Melhoria contínua;
- Paixão pelo que faz;
- Trabalho em equipe;

MISSÃO

Entregar para o Agronegócio soluções de engenharia e construção diferenciadas e eficientes, investindo em tecnologia e gestão do conhecimento, visando a satisfação dos nossos clientes e contribuindo para o desenvolvimento do país.

VISÃO

Ser reconhecida como a melhor empresa de soluções de Engenharia e Construção para o Agronegócio Brasileiro, garantindo segurança, qualidade, prazo, gerando sustentabilidade para o negócio.

O primeiro passo para os líderes é entender como ela funciona, para assim maximizar os resultados e minimizar os riscos.

**A cultura pode
ser administrada.**

O PAPEL DO LÍDER

Cada colaborador tem influencia no direcionamento da organização, porém, a liderança tem o maior e mais direto impacto na cultura.

A liderança afeta a confiança da equipe, e se eles verão os erros como oportunidades de crescimento ou fracassos que agem em detrimento da confiança de cada um.



A liderança...

...cultiva a base da cultura para empoderar os colaboradores, fazendo com que assim, cumpram com a missão da organização e tomem consciência do quão vital é a contribuição de cada um.



PONTOS IMPORTANTES:

1. O líder incorpora a mudança que deseja ver realizada na empresa.
2. O líder têm sede de aprendizado contínuo. (*Continuous Learning*)
3. O líder foca no bem estar social de colaboradores e clientes.
4. O líder se preocupa com a saúde da equipe.

1.

O líder incorpora a mudança que deseja ver realizada na empresa.

Os líderes tem a responsabilidade de mostrar os **valores** da empresa e reforçar comportamentos que reflitam estes valores.

Seus comportamentos no trabalho, seu estilo de comunicação e como administra as situações, afetam a cultura da organização.

2.

O líder têm sede de aprendizado contínuo (Continuous Learning).

Líderes possuem conhecimento aprofundado sobre como a organização funciona, aprendendo sobre os colaboradores, o líder expressa e demonstra interesse no crescimento de cada um.

O aprendizado experiencial aumenta as taxas de retenção em **90%** e comprometer-se ao conceito de que os erros são oportunidades para aprendizado e inovação, inspiram os colaboradores a desenvolver suas habilidades, além de buscar aprender novas.

3.

O líder foca no bem estar social de colaboradores e clientes.

As melhores estratégias de negócio consideram as necessidades de cada cliente através de diversas perspectivas e asseguram que os colaboradores estarão alinhados para acompanhar a jornada do cliente.

O líder eficiente foca no bem estar social de ambos, essa abordagem transforma o líder estagnado em um líder inspirador, que resolve os problemas de forma criativa enquanto avalia os maiores impactos nos serviços da empresa.



Uma cultura ágil, deriva da sede por aprender e explorar, o que cria uma atmosfera de **colaboração** e **criatividade** alinhada à **felicidade** e **performance**.

4.

O líder se preocupa com a saúde da equipe.

Pesquisa da Gallup identificou que colaboradores que estão alinhados aos 5 elementos essenciais do bem estar, faltam menos trabalho, apresentam menores chances de saírem do emprego, adaptam-se rapidamente e recebem boas avaliações dos clientes.

5 elementos essenciais do bem estar

1. Propósito (*Purpose*)
2. Social
3. Financeiro (*Financial*)
4. Comunidade (*Community*)
5. Físico (*Physical*)

“Seja a mudança que deseja ver”

Mahatma Gandhi

O líder que deseja reconhecer os valores organizacionais nos comportamentos de sua equipe, deve alinhar suas próprias ações para demonstrar esses valores, influenciar o contexto e contribuir para a Cultura Necessária.



EQUIPES ENGAJADAS TEM MAIOR PRODUTIVIDADE E TURNOVER SIGNIFICATIVAMENTE MENOR.

O que demonstra a necessidade das empresas de implementar melhorias para tornar o dia a dia dos colaboradores mais produtivo e estratégico, melhorando o engajamento.

Estudo recente da **Gallup** apontou que, na América Latina, o percentual de colaboradores que se sentem engajados foi de 23%, os que acreditam estar prosperando em seu bem-estar geral foi de 43%.



Atividade

PLANO DE AÇÃO

Realizar um plano de ação 5w2h sobre como colocação em prática a cultura, disseminar a cultura

Processo/projeto	Qual é o objetivo?	Por que?	Quando?	Quem?

A group of business professionals, including a man with a beard and a woman with short grey hair, are gathered around a table in a meeting room, looking at documents and a tablet. The scene is dimly lit with a blue tint. Overlaid on the center of the image is the text 'OBRIGADA!' in large white capital letters, with 'PELA CONFIANÇA' in smaller white capital letters below it.

OBRIGADA!
PELA CONFIANÇA