

TRILHA DE DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA ●



TRILHA DE DESENVOLVIMENTO

CULTURA E PROPÓSITO

ET3 EGELTE
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

Comunicação Assertiva

- O que é assertividade?
- Por que a comunicação assertiva é importante?
- Os tipos de comunicação
- Conversas difíceis
- Segurança Psicológica

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.**

VÍDEO

Entrevista com Carolyn Taylor

Por: ArcelorMittal







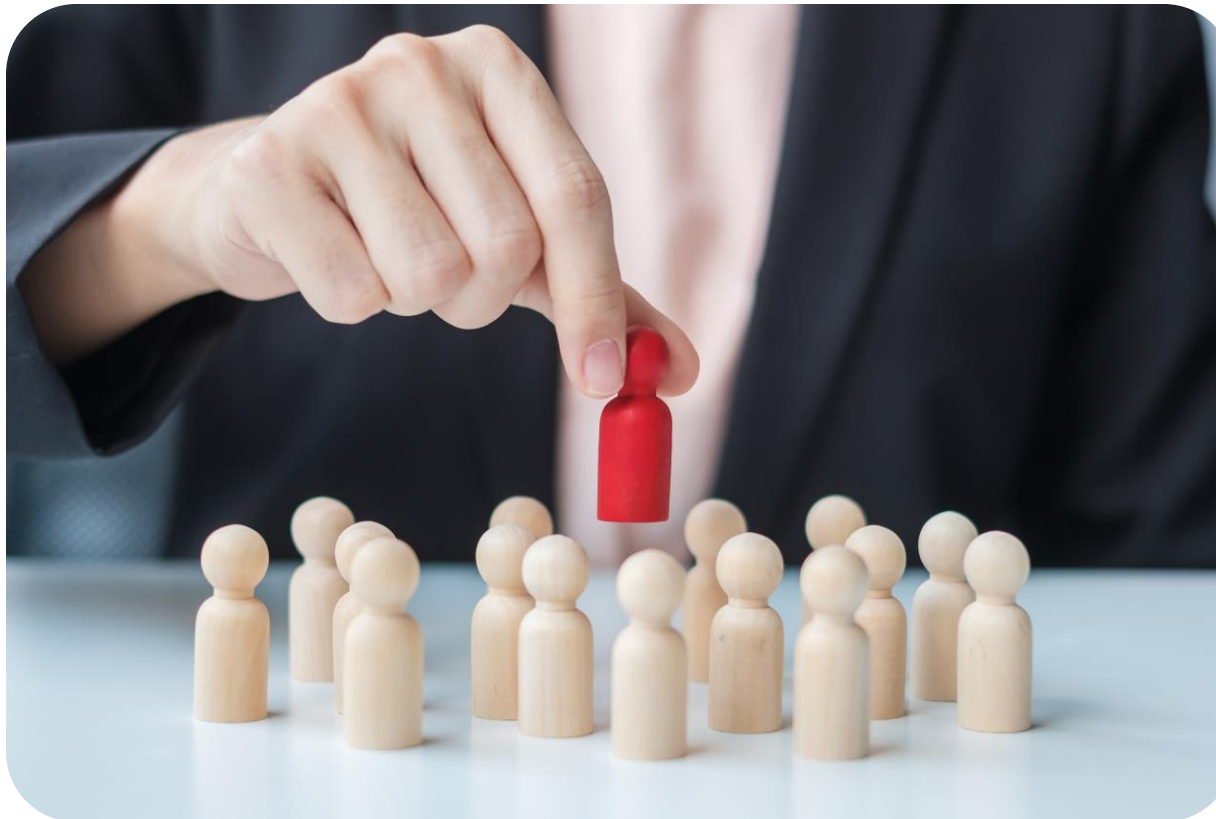
E a cultura requer muita atenção e observação, pois está ancorada em comportamentos, mentalidade e padrões sociais.

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.”**





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%.

A hand holding a black pen is writing on a yellow sticky note. Several other sticky notes in pink, green, and yellow are scattered in the background, some attached to a surface and others floating. The scene is dimly lit with a blue tint.

Atividade

PLANO DE AÇÃO

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

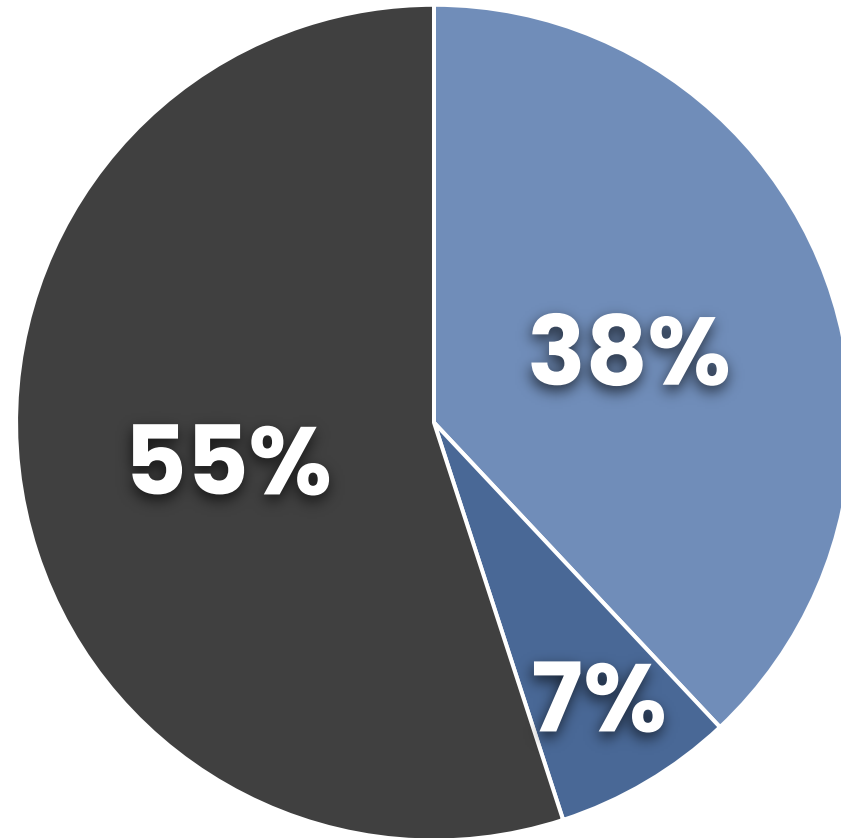
Processo/projeto	Qual é o objetivo?	Por que?	Quando?	Quem?

TRILHA DE DESENVOLVIMENTO

COMUNICAÇÃO ASSERTIVA

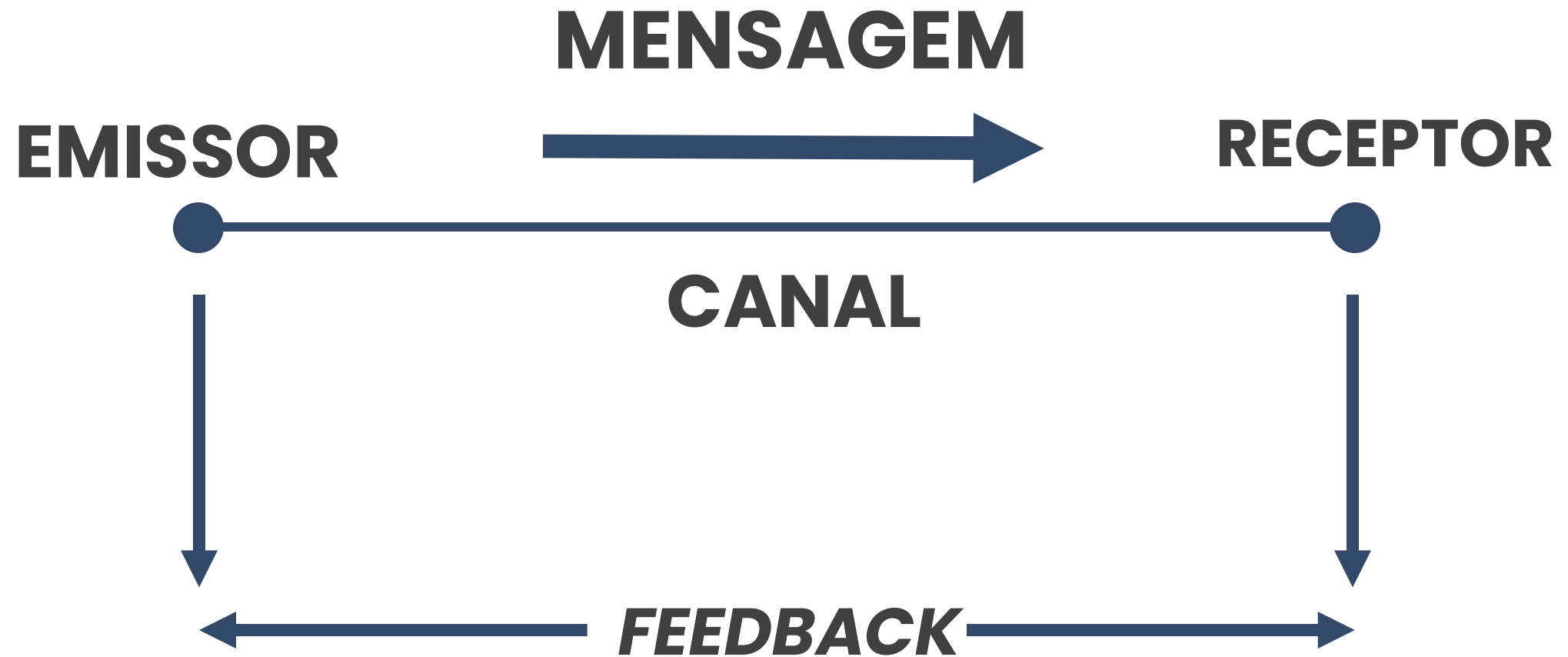
ET3 EGELTE
ENGENHARIA

O que é **comunicação** e qual a importância dos seus efeitos?



■ Expressão Vocal ■ Conteúdo ■ Expressão Corporal

COMUNICAÇÃO



O QUE É ASSERTIVIDADE?

ASSERTIVIDADE?

habilidade social: o indivíduo defende seu posicionamento, expressa pensamentos, sentimentos e crenças de forma **honesto, direta, clara e apropriada/respeitosa**, sem violar os direitos da outra pessoa.



**Por que a
comunicação
assertiva é
importante?**

Nas empresas, a comunicação
cumpre 2 objetivos fundamentais:

- Proporcionar informação e compreensão necessárias para que as pessoas possam se conduzir em suas tarefas;
- Proporcionar atitudes necessárias que promovam a motivação, a cooperação e a satisfação nos cargos.

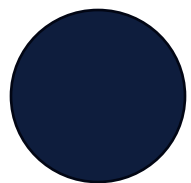


BENEFÍCIOS da comunicação eficaz

- 
- Melhoria nos processos;
 - Diminuição de conflitos;
 - Melhoria no clima organizacional;
 - Engajamento e motivação dos colaboradores;

BENEFÍCIOS

da comunicação eficaz



PRODUTIVIDADE

20%

a mais na produtividade de
equipes conectadas pela
comunicação eficaz

64%

dos líderes acreditam que a
comunicação eficaz aumentou
a produtividade da equipe

OS TIPOS DE COMUNICAÇÃO

1

Assertiva

2

Passiva

3

Agressiva

4

Passivo Agressiva

A hand holding a black pen is writing on a yellow sticky note. Several other sticky notes in pink, green, and yellow are scattered in the background, some attached to a surface and others floating. The scene is dimly lit with a blue tint.

Atividade

EVIDÊNCIAS DE COMUNICAÇÃO AGRESSIVA



TOM DE VOZ

Autoritário, cortante, alto, sarcástico, arrogante e insolente.



EXPRESSÃO FACIAL

Cenho franzido, severa, crítica, reprovadora, fria, zangada e ameaçadora.



GESTOS

Braços cruzados, dedo em riste, punhos cerrados, movimentos agressivos e acelerados.



POSTURA CORPORAL

Altiva, queixo alto, mantém distância, rígida e mãos na cintura.



PALAVRAS

Certo, errado, bom, mau, bonito, feio, deve e preciso.

EVIDÊNCIAS DE COMUNICAÇÃO PASSIVA



TOM DE VOZ

Baixo, inexpressivo, suplicante, manso, tímido, ansioso, angustiado e hesitante.



EXPRESSÃO FACIAL

Ansiosa, medrosa, olhar baixo e acanhada.



GESTOS

Limitados e atentos, mãos nervosas, mãos juntas entre as pernas, movimentos de retorcer as mãos e dedos



POSTURA CORPORAL

Vergada, ombros caídos, encolhida, tensa, cabisbaixa e evita olhar nos olhos



PALAVRAS

“Sim, está bem, como você quiser e eu vou fazer.”

EVIDÊNCIAS DE COMUNICAÇÃO ASSERTIVA



TOM DE VOZ

Calmo,
compassado,
firme, seguro,
confiante, uniforme
e relaxado



EXPRESSÃO FACIAL

Tranquila, risonha
e simpática



GESTOS

Descontraídos,
naturais e
espontâneos



POSTURA CORPORAL

Descontraída,
atenta e flexível,
movimentos
abertos, ereta,
mantém a
atenção no outro
e olhar firme



PALAVRAS

O que, como, por
quê, observo,
penso que é, na
minha percepção



**Disponível
no Class!**

VÍDEO

Comunicação Passiva Agressiva

Por: Porta dos fundos



EVIDÊNCIAS DE COMUNICAÇÃO PASSIVO AGRESSIVA



TOM DE VOZ

O descontentamento com algo transparece no tom de voz, ainda que use palavras gentis para se comunicar.



EXPRESSÃO FACIAL

Demonstrar desinteresse pelas propostas, ideias e argumentos colocados.



GESTOS

Como não resolvem seus descontentamentos pelo diálogo, ficam suspirando sem se manifestar verbalmente;



POSTURA CORPORAL

A linguagem corporal do passivo-agressivo, muitas vezes, contradiz a fala. A pessoa se mostra inquieta, embora se expresse de maneira aparentemente calma.



PALAVRAS

Falar palavras dóceis e gentis com sentido ou tom para diminuir outra pessoa. Demonstram contradição entre suas palavras e ações.

Ser assertivo é sempre escolher o que é melhor fazer e dizer, ser adequado à situação e ao contexto, respeitando a si mesmo e ao outro.

Quantas vezes você teve dificuldade para lidar com alguém de personalidade diferente da sua?

O certo não é “tratar o outro como você gostaria de ser tratado”, mas sim “tratar o outro como ele precisa ser tratado”.

**“Se você não entende de
pessoas, você não
entende de negócios.”**

Simon Sinek



CONVERSAS DIFÍCEIS

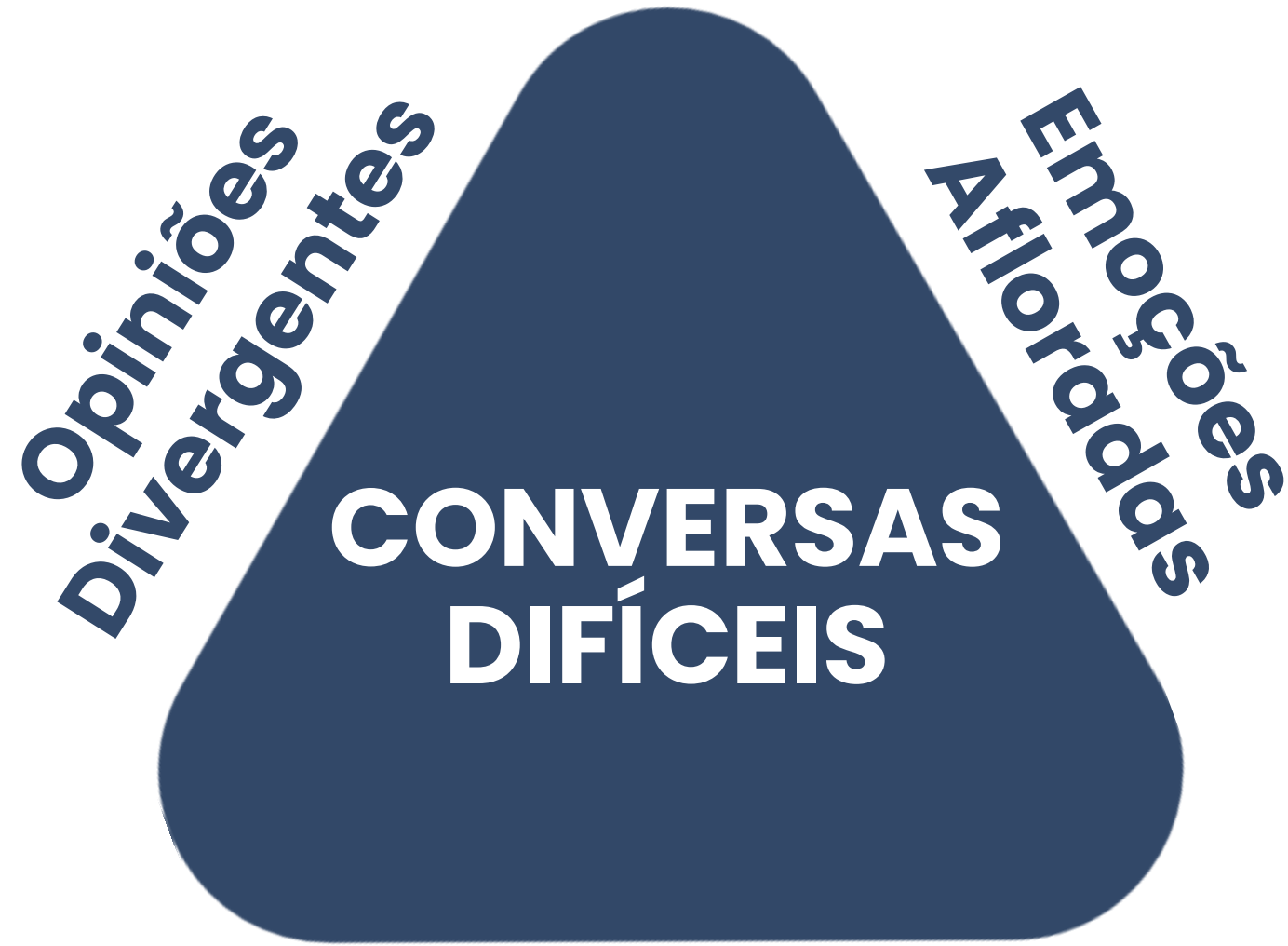
Quando pessoas são questionadas sobre como lidam com conversas difíceis, elas geralmente afirmam tentar a fuga.

Porém, essas estratégias podem piorar as coisas, o problema aumenta, o ressentimento cresce e eventualmente as pessoas ficam desmotivadas.



**Uma pesquisa revela que 8 a cada 10
trabalhadores fogem de conversas
difíceis no trabalho por medo.**

CARACTERÍSTICAS DAS CONVERSAS DIFÍCEIS



Altos Interesses

A chave está em lidar com essas conversas de forma que produzam

“menos dor para você e menos dor para a pessoa com quem você está conversando.”

Recomendação do professor de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional na INSEAD, ***Jean-Francois Manzoni***.

PARECE ÓBVIO NÃO É MESMO?

Porém, no momento da conversa, devido à pressão, ansiedade, medo, ou outros sentimentos, podemos ter dificuldades em administrar.

Por isso é importante lembrar:

- 
- A woman with long dark hair, wearing a white blouse, is sitting at a table and looking at a laptop screen. A man in a dark suit is sitting next to her, also looking at the screen. The background is a blurred office or meeting room with large windows.
- 1. Não espere para ter conversas difíceis**
 - 2. Mude sua forma de pensar**
 - 3. Pratique no trabalho!**
 - 4. Administre suas emoções**

A ATITUDE POSITIVA QUE VOCÊ ADOTAR EM RELAÇÃO À SITUAÇÃO SE REFLETIRÁ EM UMA ENERGIA POSITIVA.

Por exemplo, mudar a perspectiva de **“será uma conversa difícil”** para **“será uma conversa importante para melhoria.”**

Ter conversas difíceis estimula as organizações a trazer questões desconfortáveis à luz, o que pode ajudar a resolvê-las especialmente quando se tratam de questões críticas.

CRIE UM AMBIENTE SEGURO

O fator limitante de todas as comunicações não é o grau de risco da mensagem a ser compartilhada, mas o quanto você é capaz de ajudar os que a ouvem a sentirem-se seguros.

Kerry Patterson, fundador da VitalSmarts



Segurança Psicológica

Termo popularizado por
Amy Edmondson em 1999

O que você acha que é?

SEGURANÇA PSICOLÓGICA...

- 1. Não é ser gentil**
- 2. Não é um aspecto da personalidade**
- 3. Não é somente outra palavra para confiança**
- 4. Não é aumentar os níveis de desempenho**

Como a segurança psicológica se relaciona com padrões de desempenho



**“É acreditar que você pode
tomar riscos interpessoais”**

Amy Edmondson

**Em um clima
psicologicamente seguro...**

**Pessoas darão ideias e verbalizarão suas
preocupações independentemente de
sua tendência comportamental.**

Confuso?

Vamos trazer um exemplo:

Maria é enfermeira. Ela falhou em perguntar ao médico sobre o remédio que acredita ser necessário, e está preocupada com a consequência imediata da pergunta ou seja, o risco de ser repreendida ou humilhada.

*Isso mostra que o ambiente não é
psicologicamente seguro.*

O IDEAL É CRIAR UM AMBIENTE ONDE AS PESSOAS NÃO TENHAM MEDO DE ERRAR.

Pois se você não consegue **falar**
sobre os erros, você não consegue
aprender com eles.

*E para aprender você deve não ter **medo** de **não saber***

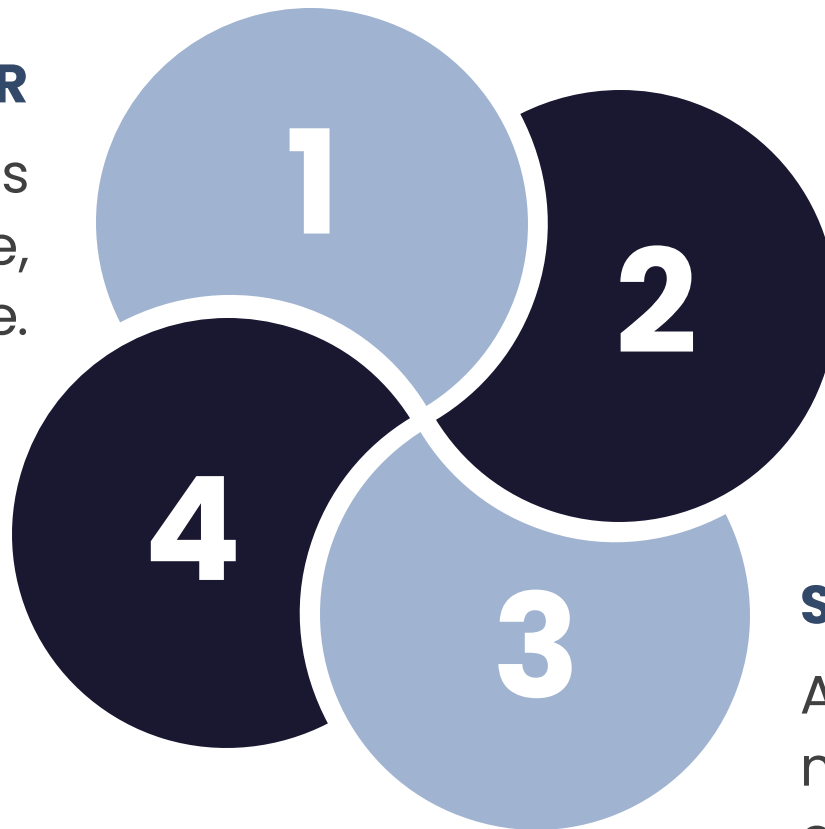
4 ESTÁGIOS DA SEGURANÇA PSICOLÓGICA NO TRABALHO

SEGURANÇA EM PERTENCER

A empresa aceita as pessoas da forma que elas são e, inclusive, valoriza a diversidade.

SEGURANÇA EM DESAFIAR

Os colaboradores possuem liberdade para sugerir e implementar mudanças



SEGURANÇA EM APRENDER

Os colaboradores possuem liberdade para perguntar, experimentar e errar

SEGURANÇA EM CONTRIBUIR

A organização oferece o apoio necessário para que todos contribuam com ideias e ações.

E qual é o papel do líder?

Quando os líderes se comunicam de forma clara, transparente e coerente, fortalecem os **vínculos de confiança** com suas equipes e promovem um ambiente psicologicamente seguro.

A comunicação eficaz molda a experiência dos colaboradores, garantindo que todas as pessoas — independentemente de sua função, tempo de casa ou perfil — se sintam informadas, incluídas e valorizadas. Isso potencializa sentimentos de orgulho e reconhecimento, fundamentais para o engajamento e para o sentimento de pertencer a algo maior.

PLANO DE AÇÃO

Plano de ação individual:

- Uma habilidade que vou praticar
- Um comportamento que quero transformar
- Uma conversa que vou encarar de forma diferente

Habilidade	Comportamento	Conversa	Qual objetivo	Quando?	Quem?



P2b		
Conteúdo do Treinamento		
Módulo 1 – Cultura e Propósito	0/3	>
Módulo 2 – Comunicação Assertiva	0/4	^
 M2 – Avaliação de Aprendizagem		☐
 M2 – Avaliação de Reação		☐
 M2 – Material do Treinamento		☐
 M2 – Vídeo – Comunicação Passiva Agressiva – Porta dos Fundos	01:23	☐





P2b		
Conteúdo do Treinamento		
Módulo 1 – Cultura e Propósito	0/3	>
Módulo 2 – Comunicação Assertiva	0/4	^
 M2 – Avaliação de Aprendizagem		☐
 M2 – Avaliação de Reação		☐
 M2 – Material do Treinamento		☐
 M2 – Vídeo – Comunicação Passiva Agressiva – Porta dos Fundos	01:23	☐



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