

MARCIA  SAMPAIO

# CULTURA ORGANIZACIONAL

---

UM RESUMO PARA SABER MAIS E  
COMEÇAR A PRATICAR





# O QUE É CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura organizacional está no comando do seu negócio.

Ela é o resultado de como as pessoas interagem entre si em um ambiente organizacional.

A cultura se consolida através de ritos, sentimentos, percepções, comportamentos e outras questões compartilhadas.

Quando a cultura é fraca em uma empresa, não se sabe ao certo o porque as coisas dão certo ou errado.

Quando a cultura é forte a empresa tem uma assinatura em cada interação que acontece lá.

A cultura organizacional é feita de pessoas.



## RESULTADOS DE UMA CULTURA FORTE

### Segundo a consultoria Mckinsey:

- Aumento de 25% no lucro da empresa.
- Aumento de 65% na satisfação dos clientes.

### De acordo Harvard Business Review:

- Melhora de 30% na performance operacional.
- Redução de 40% no turnover dos colaboradores.
- Clima organizacional alinhado com a estratégia.
- Bem-estar do time.
- Autoestima do time.
- Integração e cooperação no time.
- Inovação Busca de soluções e resultados

**“ A CULTURA É TUDO  
AQUILO QUE  
PERMANECE EM  
UMA EMPRESA  
QUANDO OS DONOS  
NÃO ESTÃO  
OLHANDO. ”**

## CULTURA ORGANIZACIONAL É O COMO

Cultura organizacional **molda a maneira como as pessoas interagem**, comunicam e colaboram dentro da equipe, criando a base para um ambiente de trabalho **produtivo e positivo**.

## ESTRATÉGIA É A DIREÇÃO

A estratégia estabelece as metas, objetivos e direcionamentos que guiam as ações da equipe **em busca do sucesso**. Cria ambiente coeso que suporta a implementação eficaz da estratégia. Ao integrar uma cultura forte com uma estratégia clara, as equipes podem alcançar resultados **excepcionais e sustentáveis**.

## PORQUE É IMPORTANTE?

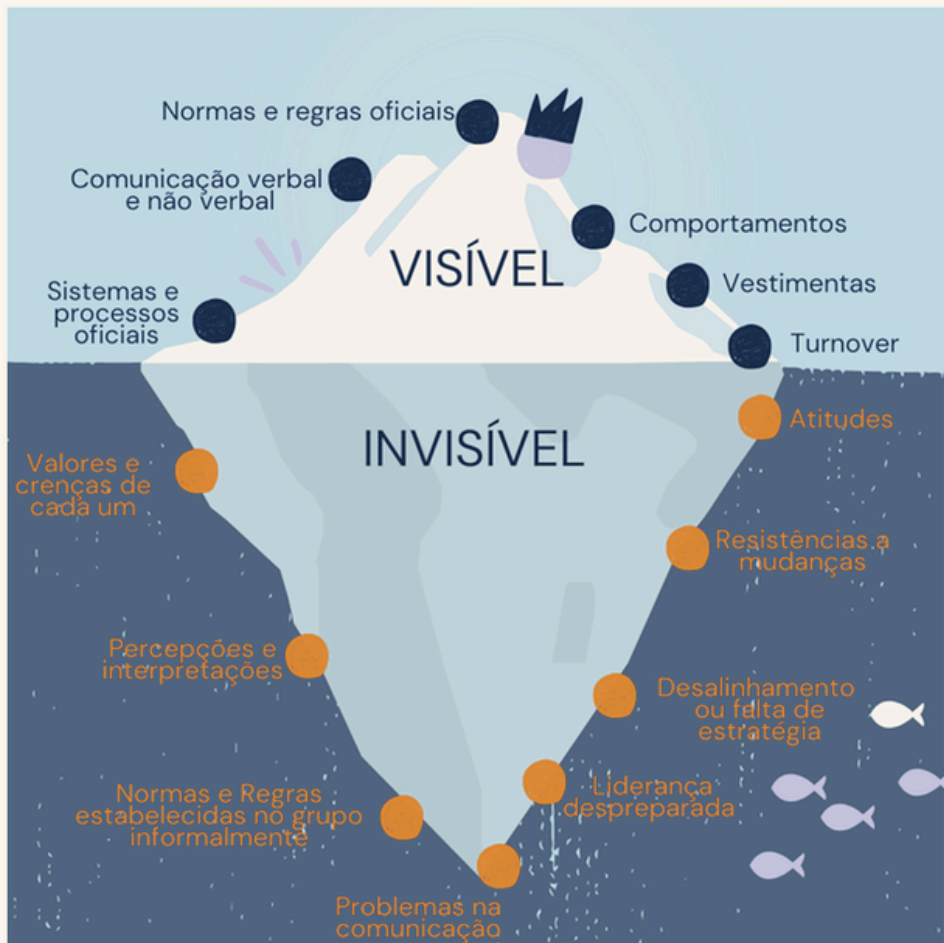
*“Construir uma cultura forte é o que constrói uma **organização forte.**”*

*– Simon Sinek*

Uma cultura sólida não só define a identidade da empresa, mas também **influencia diretamente sua capacidade de atrair melhores funcionários**, promover o engajamento desses e assim alcançar os objetivos e metas estratégicos.

Quando valores, crenças e comportamentos da cultura estão em sintonia com os objetivos estratégicos, há maior comprometimento, colaboração e eficiência por parte dos membros da equipe. Isso fortalece a execução da estratégia, tornando-a **mais efetiva e sustentável a longo prazo.**

# Iceberg como metáfora da Cultura Organizacional



# TRANSFORMAÇÃO DE CULTURA

Cultura

Estratégia

Liderança

Resultados



# 4 Pilares da Cultura

## Cultura

Orienta os comportamentos, valores e crenças.

## Estratégia

Define o futuro e orienta o caminho para chegar lá. São os processos, metas, indicadores, planos de ação.

## Liderança

Junto com a estratégia é quem guia as pessoas para realizar as metas dentro da cultura.

## Resultados

É a consequência do alinhamento dos itens acima.

## OS LÍDERES

Para construir e manter uma cultura organizacional positiva, é essencial que a liderança da empresa **atue como exemplo**, reforçando continuamente os valores e comportamentos desejados.

A liderança precisa estar consciente que tudo que se faz (ou não se faz) tem um impacto. Por exemplo, um funcionário que sempre chega atrasado, não entrega resultados, trata mal clientes e nada acontece com ele.

Isso passa uma mensagem que aqueles comportamentos são aceitos. Se essa pessoa pode se comportar assim, todos podem, **comprometendo os resultados**.

É impossível atingir a excelência ou construir uma cultura de alto desempenho **sem eliminar os comportamentos inapropriados**.

## AS PESSOAS DO TIME

*“ Desenvolva as pessoas e as pessoas desenvolverão a **organização**.”*

*- Chiavenato*

Uma cultura organizacional centrada no cuidado mútuo entre colaboradores e empresa **é essencial**. Priorizar o bem estar dos funcionários, promovendo políticas que fortaleçam o engajamento, a produtividade e a inovação. Essa abordagem não só cria um ambiente de trabalho mais saudável, mas também pode ser um diferencial competitivo na atração e desenvolvimento de talentos.

**Aposte em treinar e desenvolver seu time**. Eles são o verdadeiro diferencial competitivo em um mundo globalizado, instável, mutável e fortemente competitivo.

## CLIMA ORGANIZACIONAL

A cultura **também influencia o clima organizacional**, que é a percepção geral dos funcionários sobre o ambiente de trabalho.

Um clima positivo é caracterizado por altos níveis de satisfação, engajamento e bem-estar, enquanto um clima negativo pode levar a estresse, desmotivação e alta rotatividade.

Um clima organizacional positivo atrai e mantém mais clientes satisfeitos. **Clientes satisfeitos pagam felizes.**



## SUGESTÃO DE LIVROS

- **A Regra é não ter regras: A Netflix e a Cultura da reinvenção.** Reed Hastings.
- **Se você pode sonhar, você pode fazer.** Imagineers. Disney.
- **Mude a cultura de sua empresa e vença o jogo.** Roger Connors e Tom Smith



## SUGESTÕES PARA AÇÕES

- Estabelecer reuniões periódicas com o time.
- Comunicar Missão, Visão e Valores por escrito para todos. Reforçar verbalmente nas reuniões.
- Invista Reforçar no desenvolvimento da liderança.
- Estabelecer metas de longo, médio e curto prazo e compartilhar com time.
- Monitore os resultados das metas e compartilhe com o time.
- Avaliação de desempenho e /ou feedforward constantes (feedback mas com foco na solução ou futuro).
- Reserve um tempo para conversar seu time.
- Promova treinamentos periódicos.
- Faça pesquisas de satisfação com clientes.
- Faça pesquisa de clima organizacional.

## PLANO DE AÇÃO

Agora tire um momento para refletir a importância desse tema para seu negócio. **Proponha 3 ações**, simples, possíveis e desafiadoras para colocar a cultura do seu negócio em um próximo nível.

O que	Como	Quando

## FECHAMENTO

Falar de cultura organizacional é, antes de tudo, falar sobre a forma como uma empresa escolhe existir no dia a dia.

A cultura organizacional é o que dá identidade à empresa no dia a dia. Ela aparece na forma como as pessoas se relacionam, como a liderança atua e como os valores se transformam em prática. Quando é forte e coerente, gera alinhamento, confiança e melhores resultados.

Mais do que um discurso, cultura é comportamento repetido e sustentado ao longo do tempo. Por isso, fortalecê-la é investir em liderança, clareza, exemplo e relações saudáveis no ambiente de trabalho.

No fim, empresas não são lembradas apenas pelo que fazem, mas pela forma como fazem. E é exatamente aí que a cultura se torna um diferencial real e sustentável.


## COMO PODEMOS AJUDAR

Toda **transformação organizacional** consistente começa quando a empresa decide olhar com mais profundidade para a forma como lidera, se relaciona e sustenta seus resultados.

**Eu e meus parceiros** apoiamos organizações na construção de caminhos e resultados mais estratégicos e humanos.

**Conecte-se comigo:**

[www.marciasampaio.com.br](http://www.marciasampaio.com.br)

 [/marciasampaioconsultoria/pt/](https://www.linkedin.com/company/marciasampaioconsultoria/pt/)

 [/marciasampaio\\_transformacao/](https://www.instagram.com/marciasampaio_transformacao/)

