

Cultura de Alta Performance Sistêmica

CAPS

The logo consists of the letters 'CAPS' in a stylized font. The 'C' is dark blue, 'A' is orange, 'P' is green, and 'S' is teal. Two curved arrows, one above and one below the letters, point from left to right. A dark red horizontal line is positioned to the left of the 'C', and a teal horizontal line is positioned to the right of the 'S'.

“

“O maior desafio das empresas hoje é, promover uma **cultura forte** o suficiente para **prevalecer** e **flexível** o suficiente para saber o momento de **mudar**.”

Ana Lícia Reis CEO e fundadora
da Plena Mente DHO



INTRODUÇÃO AO CAPS

No início dos anos 2000, nossa fundadora **mergulhou** fundo sobre o tema de alta performance. Foram inúmeras literaturas, experimentações, conversas e formações, até que consolidou esse conhecimento teórico e prático numa **metodologia**, numa jornada para se alcançar uma cultura de alta performance sistêmica pessoal ou em times de alto desempenho.

Essa metodologia já foi aplicada, com **resultados visíveis** e reconhecidos de transformação, em organizações ou times que alcançaram novos patamares de resultados e de relacionamento, havendo um engajamento diferenciado das pessoas com os objetivos construídos em conjunto.



Além da metodologia organizacional, a abordagem do **facilitador** para promover o desenvolvimento das pessoas é fundamental, e alguns consultores foram preparados para esse modelo de abordagem, trazendo **longevidade** e **sustentabilidade** à metodologia.

Hoje, este processo já passou por algumas **renovações**, afinal a prática vem aprimorando o método e a chegada de novos consultores renovam também a aplicação.



Escolhemos **compartilhar** nesse ebook nosso modelo e um pouco da nossa abordagem para que você também possa aplicar em parceria conosco ou de forma independente.

Um dos pontos mais relevantes é ter um **diagnóstico assertivo** para saber por onde começar e em qual profundidade, e assim alavancar o retorno já num curto prazo de tempo, bem como ir apoiando cada vez mais os times em sua jornada.

Sentimos muito orgulho em termos construído **parcerias fortes** e com resultados diferenciados, e somos gratos a cada empresa parceira que confia em nossa perspicácia para apoiar sua cultura. Realizar a **transformação essencial e a integralização do ser** é a nossa causa, e promover resultados sustentáveis nas organizações a consequência.





BEM-VINDOS A JORNADA CAPS!!!

CONSTRUINDO UMA CULTURA DE ALTA PERFORMANCE SISTÊMICA

A construção de uma Cultura de Alta Performance Sistêmica (CAPS) é fundamental para qualquer estratégia aplicada nas organizações e isso não acontece por acaso.

Exige tempo, dedicação, disciplina e a participação de todos os envolvidos. Além de tudo isso, a sustentabilidade deve ser a base.



BASE PARA UMA CULTURA DE ALTA PERFORMANCE SISTÊMICA

Resultado Financeiro + Felicidade



Propósito e Valores



SUSTENTABILIDADE

Redução das forças restritivas para
então energizar as impulsionadoras



Interdependência: Eu/Nós

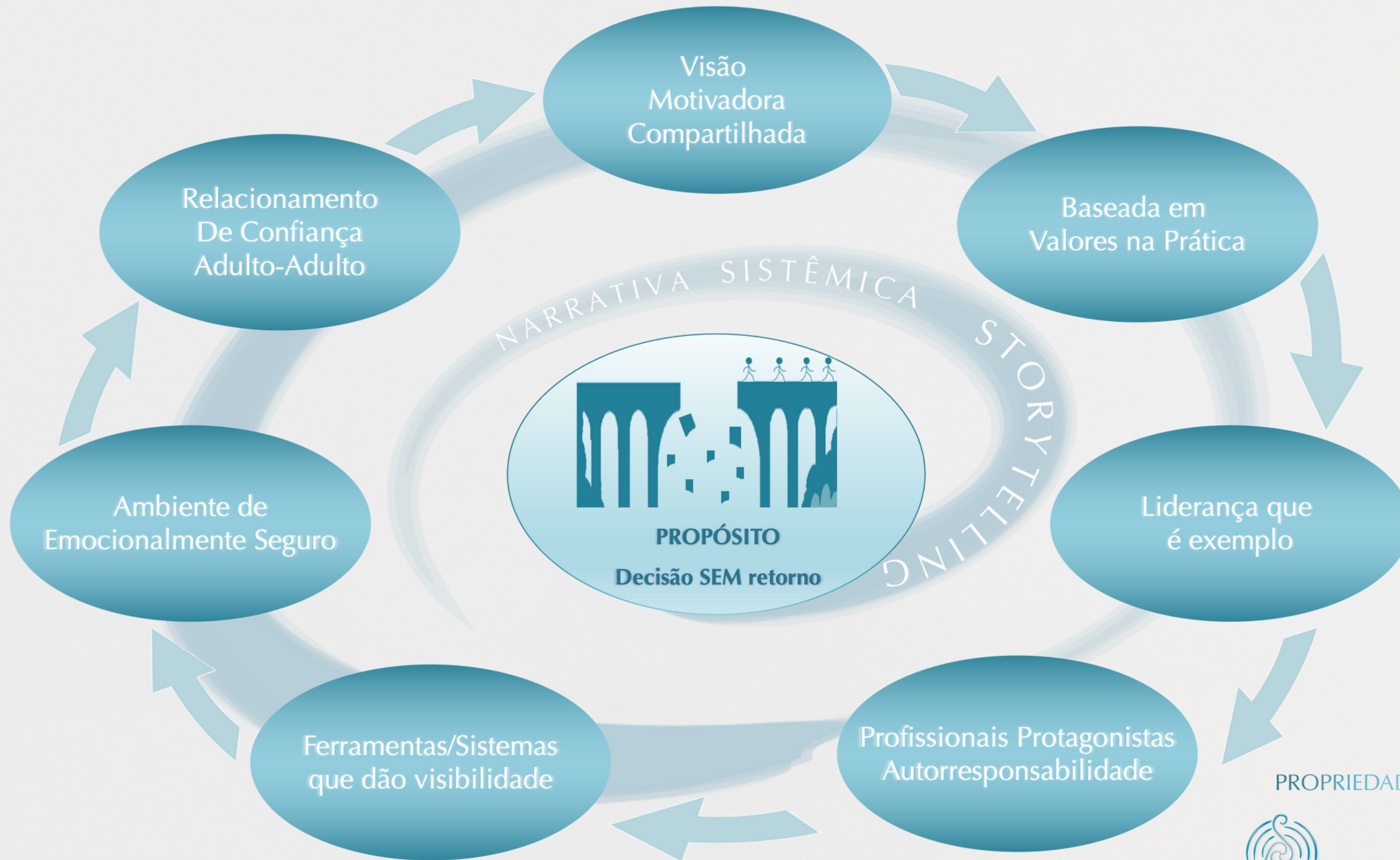


É necessário que as pessoas estejam conscientes e alinhadas com o **propósito e os valores da empresa**, pois só assim poderão tomar melhores decisões.



É importante que as pessoas compreendam que são parte de um todo único e **sistêmico**.

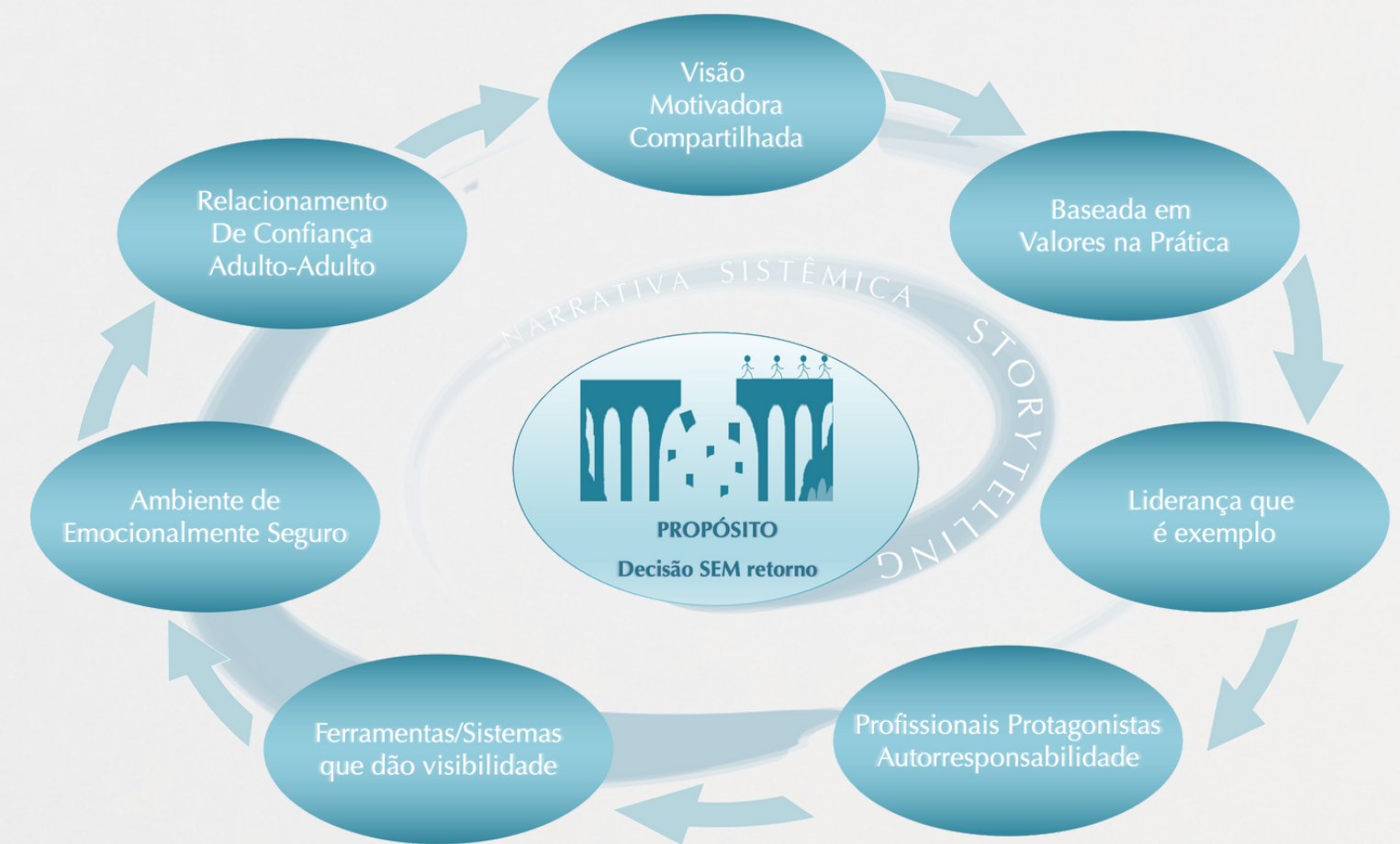
*QUAIS OS PILARES DE UMA
CULTURA DE ALTA PERFORMANCE
SISTÊMICA?*



O PROPÓSITO DEVE SER UM CAMINHO SEM RETORNO!

Não devemos ficar modificando o **propósito**, uma vez que é algo mais perene no negócio. Ele pode ser depurado, mas não alterado.

Nele veremos o engajamento emocional, a conexão profunda da **essência** do negócio com a essência das pessoas. então a alteração de um propósito deve ser bastante refletida para não gerar desconexão das pessoas com a empresa.



VISÃO MOTIVADORA COMPARTILHADA:

Enquanto a missão de uma empresa traduz a sua **razão de existir**, ou o que ela agrega de valor ao mundo, a **visão é essencial** para que as pessoas saibam para onde estão indo.

Podemos usar a analogia de um navio em alto mar; quando não há uma visão definida e bem comunicada as pessoas embarcam sem saber o seu destino. O risco é que, em algum momento as pessoas se darem conta de que não desejam seguir na mesma direção que navega esse navio e, então, sigam frustradas e descomprometidas ou abandonem o navio.

Nesse sentido, há perguntas que as pessoas desejam ver respondidas: Para onde estamos indo? O que faremos para chegar lá? Qual o meu papel nessa jornada? Qual benefício teremos ao chegarmos lá?



BASEADO EM VALORES NA PRÁTICA:

Assim como as pessoas têm valores que regem sua maneira de se comportar, as empresas também possuem **valores** que norteiam seus processos, clima e cultura.

Porém, não basta que esses valores estejam descritos num belo quadro na parede. É preciso que sejam **vividos na prática**, norteando cada ação e decisão tomada no dia à dia.

A liderança da empresa deve se ocupar em criar momentos específicos para conversar sobre os valores, verificar com o time como estes estão sendo vivenciados. E até pode-se fazer momentos de valorização pessoal e interpessoal com base nos valores.



“

A **visão** define o **norte**, onde queremos chegar, os resultados e benefícios que teremos ao alcançar o que desejamos. Os **valores** garantem a **qualidade** do caminho pelo qual chegaremos na visão.

PONTO B



PONTO A

LIDERANÇA QUE É EXEMPLO:

Líderes ocupam papel de grande destaque em uma organização, querendo ou não, estão sempre sendo observados como **referência**, seja numa perspectiva inspiracional de pessoas que os admiram, seja numa perspectiva aspiracional de pessoas que desejam algum dia alcançar aquela posição.

Portanto, existe uma responsabilidade ainda maior para que vivam e **propaguem** a cultura organizacional.



PROFISSIONAIS PROTAGONISTAS E AUTORRESPONSABILIDADE:

Muito se fala em protagonismo de carreira e com alguma frequência este conceito é erroneamente interpretado como a necessidade de ser o único a brilhar no palco.

O nosso entendimento de protagonismo e autorresponsabilidade é de que cada indivíduo tenha uma profunda **consciência** de quais são suas atividades e responsabilidades, qual é o seu círculo de atuação, a importância da **proatividade** na busca por novos desafios e a corresponsabilidade no seu desenvolvimento.



FERRAMENTAS E SISTEMAS QUE DÃO VISIBILIDADE:

Não adianta investirmos no desenvolvimento de pessoas e trabalharmos em cima de questões inspiracionais da cultura se não houver uma **infraestrutura** adequada para que os funcionários executem as suas atividades.

Acreditamos no mundo do "e", em que pessoas e processos constroem o melhor resultado. É essencial que existam ferramentas para **otimizar** o trabalho e mensurar a entrega.

Quando os processos não estão claros e bem desenhados há uma tendência a conflitos recorrentes por conta de erros e atrasos que poderiam ser corrigidos, e isso possui um impacto no aspecto interpessoal. Da mesma forma, buscar melhores sistemas que deem visibilidade é um importante aspecto motivacional para o time ao visualizar seus avanços e retrocessos.

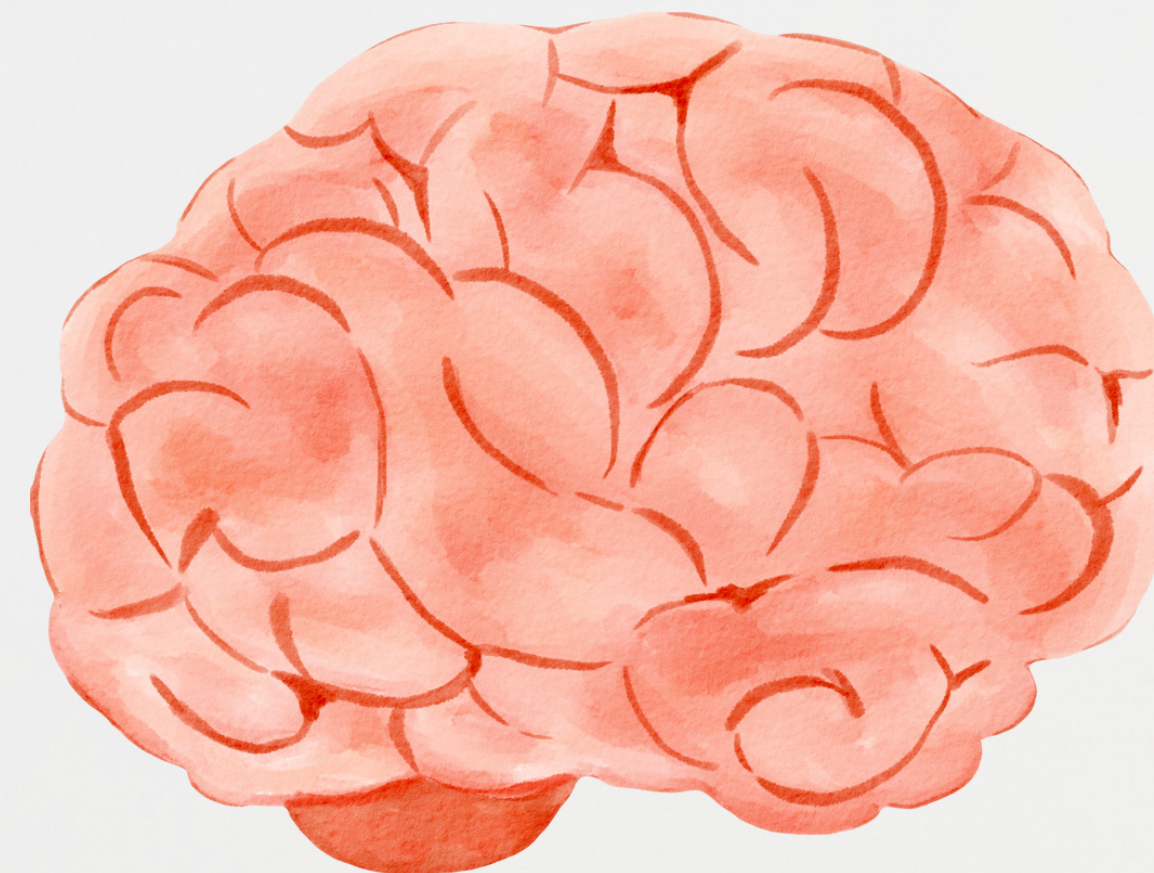


AMBIENTE EMOCIONALMENTE SEGURO:

Deve-se atentar para o risco de confusão dos conceitos. Um ambiente emocionalmente seguro não necessariamente se configura completamente estável, sem conflitos ou intempéries.

Um ambiente seguro tem formalidade com os processos e proximidade com as pessoas. É imparcial nas escolhas e decisões e pessoal ao abordar às pessoas, reconhecendo-as em sua individualidade. É aquele que promove **diálogos construtivos**, cria meios para que os envolvidos sintam-se à vontade para **expressar** suas opiniões, compartilhar ideias e **aprender** dentro do time.

Ou seja, onde as regras estejam bem definidas e as pessoas saibam que podem **contar** umas com as outras. E em momentos de adversidades saibam pra onde seguir. Um ambiente cujo senso de **pertencimento e propósito** é cultivado por todos!



RELACIONAMENTOS DE CONFIANÇA ADULTO-ADULTO:

É muito comum esbarrarmos na ideia de que confiança é algo que precisa ser conquistado, e isso vem de nossa vivência particular na qual não temos referências sobre o caráter de uma pessoa nova que conhecemos, porém num ambiente corporativo a **confiança** deve ser pautada nas **competências** e existe um pressuposto de que todas as pessoas atuam sob os mesmos valores organizacionais.

Acreditamos que, nesse cenário, é importante primeiramente oferecer a confiança para que as relações de trabalho sejam mais prósperas.



RELACIONAMENTOS DE CONFIANÇA ADULTO-ADULTO:

Além disso, percebe-se um receio ou resistência na prática de conversas abertas e transparentes. Da mesma maneira que acontece nas relações pessoais, identificamos tal receio nas relações entre líder e liderado e, entre pares.

O resultado de **negligenciar** a confiança pode ser de ter ideias e contribuições não respeitadas, falhas ou desvios de conduta não atribuídos e tratados, e a constante prática de microgerenciamentos. Todos esses elementos refletem à percepção de que o outro não seja capaz de lidar com a realidade e suas responsabilidades, ou seja, de que não há **maturidade** pessoal ou profissional.

É importante evitar tais práticas, fomentando as relações de confiança adulto-adulto. Por isso, acreditamos na construção de ambientes que evitam a infantilização e promovem um senso humano das relações, ofertando autonomia e autorresponsabilidade para um crescimento pessoal e interpessoal.

“

Construir uma Cultura de Alta Performance Sistêmica é uma **decisão** para a qual **não pode haver espaço para retornos** à comportamentos que comprometam a interdependência, confiança e os valores organizacionais estabelecidos.



Para fortalecer a crença no propósito, são necessários alguns ingredientes:

Tempo



Constância



Disciplina



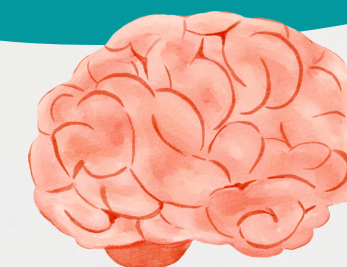
Paixão



**Disseminação
constante da visão**



**Conscientização dos
envolvidos**



*CULTURA BASEADA EM
VISÃO E VALORES*



De nada adianta chegar a um resultado maravilhoso sem que os envolvidos apreciem e **desfrutem** de tudo isso.

Uma jornada pautada em valores pode não ser rápida, mas com certeza será mais feliz, íntegra e sustentável!







*CONSTRUINDO TIMES DE ALTA
PERFORMANCE SISTÊMICA*

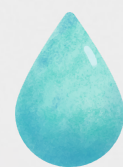
A Transição de uma empresa fragmentada para uma empresa plena.

EMPRESA FRAGMENTADA

– SER SEQUENCIADO –

Não há pensamento sistêmico.
Equipe desmotivada, falta alinhar os elementos vitais para fluir rumo aos resultados de prosperidade.

Corpo - Terra
Melhoria de Processos

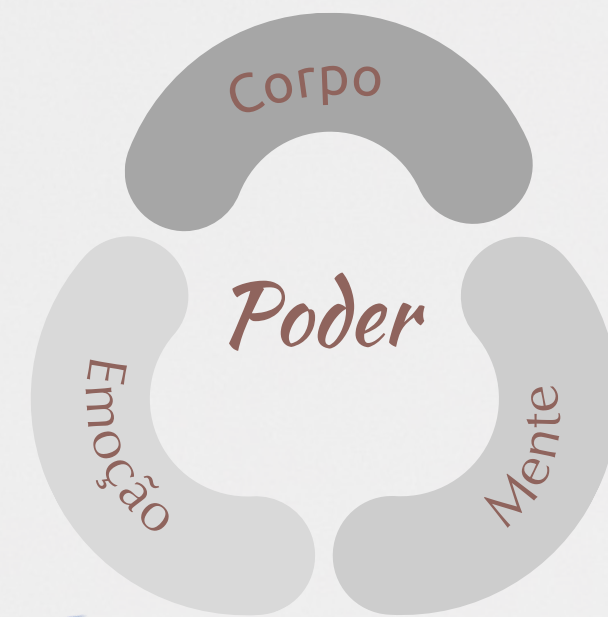


Emoção - Água
Engajar / Co-criar



Manipulação

Produtividade



Regras

Pensamento Sistêmico

Ecologia Profunda



Mente - Ar
Cliente



Elementos Vitais

Água - Terra - Ar - Fogo

Unidos formam o pensamento sistêmico.

EMPRESA PLENA

– SER SISTÊMICO –

Abraça a jornada da Transformação Essencial.
Une os elementos vitais para alcançar resultados de prosperidade.

Empresas **fragmentadas não** caminham organizacionalmente com uma mesma **visão compartilhada** entre os envolvidos.

Tudo se estrutura em prol do **poder**, as coisas são vistas de forma desconectadas, as regras se tornam mais valiosas que a visão, e por isso não há flexibilidade para que as coisas aconteçam.



As pessoas deveriam ser motivadas pelo negócio de forma sistêmica, com o olhar do todo. Mas, nesse caso, enfrentam a manipulação e esforços duramente impostos em troca de reconhecimento.

Nessas empresas os valores são importantes somente para passar uma **boa imagem** aos clientes e ter um espaço especial na parede, sem porém se transformar em atitudes.



Nosso convite é conduzir empresas que se encontram fragmentadas à uma **Transformação Essencial**, promovendo mudanças de aspectos necessários, que possibilitem a conquista de um perfil de empresa plena.

Uma organização onde todos os processos fluem de forma integrada e **sistêmica**.

Cumprindo cada qual a sua função, mas abertos e dispostos a fazer um pouco a mais.

Criando uma rede de conexões interdependentes.

*Corpo - Terra
Melhoria de Processos*




*Emoção - Água
Engajar / Co-criar*



*Mente - Ar
Cliente*

Na **Empresa Plena** tudo gira em torno da **missão**, dos **valores** e da **visão**. Em estar a serviço de uma causa e com foco no cliente.

Os sistemas como um todo, se **unem** num mesmo **propósito** que busca a satisfação plena de todos os envolvidos – clientes, fornecedores, funcionários, sociedade, poder público e meio ambiente.

Todos trabalham por uma causa única, pois os funcionários permanecem na empresa pela **conexão pessoal** e com os valores organizacionais que são apresentados.



Um convite à reflexão



A Alta Performance Sistêmica é uma consequência e não o fim. É um resultado a ser alcançado e mantido diariamente nas organizações e equipes. E sim, esta jornada depende diariamente de todos os envolvidos.



Isso inclui uma renovação constante de modelo mental que esteja aberto e atento à boa gestão de mudança.

*Gostou desse
material?*

Compartilhe este E-book com todos os seus conhecidos que podem se beneficiar com isso!

Instagram



@plenamentedho

Facebook



@plenamentedho

LinkedIn



@plenamentedho

Telefone



(12) 99740-4669

Endereço



Rua Madre Paula de São José, 163 – Vila Ema
São José dos Campos – SP Cep: 12243-010

Plena Mente há 20 anos transformando o essencial!

Acesse nosso site e conheça o nosso trabalho!
plenamentedho.com.br



Clique no ícone.

Compartilhe este material!





PLENA MENTE