



A CULTURA DA EMPRESA

Você já ouviu falar em Cultura Organizacional?

É muito provável que sim, certo?

Mas o que significa Cultura?

Cultura é o **jeito de ser** de uma empresa. Cultura é **um conjunto de elementos (hábitos, crenças, normas e valores morais e éticos) que determina o clima de uma empresa**. Ela influencia e impacta o ambiente de trabalho a partir de como se movimentam, como agem os seus profissionais. Uma **cultura positiva**, por exemplo, impacta diretamente na retenção de talentos, na atração de profissionais com skills (habilidades) qualificadas e inovadoras.

Se pensarmos nisso, é certo dizer também que se a Cultura for bem definida, transparente e saudável, ela gera **pertencimento**. As pessoas gostam de dizer que trabalham na empresa, gostam de associar sua marca pessoal a ela.

Mas há nisso, dois cenários

E eles existem nos ambientes de trabalho. Se há empresas atentas, comprometidas a gerar um clima de **cultura positiva**, há também empresas com **cultura tóxica**. Ambiente danoso e desastroso que gera impactos não positivos na gestão de pessoas. Logo, em empresas com este comportamento de trabalho, se observam uma gestão de pessoas ineficiente. O negócio não prospera bem, observa-se turnover alto e recorrente, e um indicador bastante medido e instável em nossos dias, o de saúde mental, são alertas organizacionais.



Mas voltemos as interpretações do jeito de ser...

Como uma Cultura conquista personalidade...

Quando a Cultura impacta socialmente o mercado...

A Cultura pode ser comparada à personalidade que determinada empresa possui. Essa personalidade é definida pelas **atitudes** da Marca no mercado. Elas são nutridas pela forma como a Marca se comunica e como assume posturas sustentáveis em seus ambientes de relacionamento e de influência.

Atitudes orientadas pelo comportamento de suas pessoas, pela estratégia do negócio e pelo seu modelo de governança.

Externamente, no mercado, esta personalidade se ativa e se nutre por meio de redes sociais e, internamente, ela é nutrida por práticas do modelo de **liderança** e da **gestão de pessoas**. Uma empresa amplia ainda mais seu valor no mercado quando estabelece conexões diretas com seus públicos – Internos e Externos. Neste comprometimento, consegue transmitir uma visão prepositiva de futuros sustentáveis, para si e para a sociedade.

Ou seja, postura é tudo! Sim, a forma de agir empresarialmente falando, impacta nos níveis de reciprocidades da empresa com seus públicos.

É nisso, nessa condição de uma Cultura que promova uma **gestão de pessoas com pertencimento**, que a empresa, além de gerar um ambiente de trabalho saudável, impacta mercados e Sociedade. Por meio de atributos de valor em assumir compromissos sustentáveis e cumprimentos de diretrizes globais, tais como **ODS/ONU - 17** Objetivos ou premissas **ESG** (Environmental, Social and Governance).

O valor do negócio nasce e se canaliza a partir da formatação de uma gestão de pessoas engajada e acolhedora, o que define então, o **jeito de ser** da Marca. O valor da área de RH nesse sentido, é absolutamente decisivo.



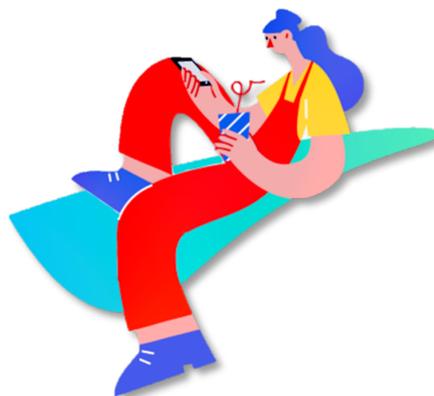


Quais os atributos do Pertencimento Participativo?

A personalidade de uma Cultura começa se moldar a partir das pessoas que trabalham na empresa. Personalidade formada por uma **série de características** que desenham os **valores que a Marca prega pra si e para seus públicos**. Essas, quando claramente instruídas, serão facilmente promovidas, compartilhadas por meio de seus stakeholders.

Contextualizamos que na empresa tudo **começa nas pessoas**, os Colaboradores, denominados hoje como “clientes internos”. Mas não é somente times e líderes que vão gerar uma cultura positiva e sustentável interna e externamente. Pessoas precisam de ferramentas, de sistemas de gestão inovadores para escalar **produtividade, aprendizagem e engajamento colaborativo**.

Assim, uma Cultura pode ser mais **flexível ou rígida, arrojada ou conservadora**. E nisso, na gestão de pessoas, interpretar as condições operacionais de trabalho é fundamental, e não apenas o comportamento humano e suas tarefas.





Quer entender melhor o software CULC?

Sabia que somos a HR Tech de Cultura Digital?

É necessário analisar o investimento que o RH faz em ferramentas de uso no trabalho, como elas são implementadas, seus níveis de complexidade, de integração e de geração de relatórios analíticos. A partir desta nova configuração do trabalho pós-pandemia – **Pessoas e Tecnologias – “People & Tech”**, o mercado HR Tech vem propondo novas ferramentas e está sendo referência de soluções para modelos de gestão de pessoas deste novo tempo, pós-pandemia, em que as empresas precisam escalar níveis de digitalização no negócio.

Ao mesmo tempo, empresas buscam **resultados ágeis**, redobrando investimentos em gestão de pessoas. A visão é estratégica: melhor conduzir neste cenário de transformação, um **novo perfil organizacional, melhor mensurado (analytics) e mais humano (comportamentos)**. Ou seja, é fator de alta competitividade no mercado para as empresas: RH, líderes e times aprendendo a colaborar, a ter novas escalas produtivas, em modelos de trabalho presencial, online ou híbrido.





Foi desta visão mercadológica e do potencial do ativo humano nas empresas, que nasceu a CULC. Somos a HR Tech de Cultura Digital. Esta plataforma bacana que agora é seu ambiente virtual de trabalho.

Seu engajamento na CULC ajudará a promover a Cultura Digital da sua empresa. E a ampliar seu protagonismo.

A CULC, plataforma de trabalho digital é uma solução engajadora e participativa. **Software humanizado** pensado para transformar Culturas analógicas em Culturas Digitais. Pense em uma Cultura arrojada e inovadora. Isso é CULC.

O que caracteriza a CULC como Cultura Digital?

Na pós-pandemia, empresas investem em transformação digital, testam novos modelos na gestão de pessoas. CULC é ferramenta **“smart people”** para essa condição de desafio organizacional, culturas mais ágeis, on demand e online. CULC tem **7 dimensões people**:

Os “7 People” da Cultura Digital

1 INOVAÇÃO People

CULC é software humanizado que gera conexões entre Colaborador e RH, em ambiente de trabalho online, integrado, engajado e participativo.

2 DADOS People

CULC gera indicadores smart com análise do comportamento do Colaborador no dia a dia do trabalho digital.

3. RECONHECIMENTO People

CULC amplia e reconhece para o RH o valor dos times e líderes na jornada do Colaborador.

4. SKILLS People

CULC gera soft skills. Colaborador com mais autonomia, mais autogestão e mais autodesenvolvimento.

5. CARREIRAS People

CULC é ambiente de boas práticas na gestão do trabalho com escala de evolução da carreira do Colaborador na transformação digital.

6. APRENDIZAGEM People

CULC em sua trilha de Cultura conecta Colaborador e RH em aprendizagens lifelong learning com impacto nos modelos de programas humanos.

7. BEM-ESTAR People

CULC ativa funcionalidades que estimulam no Colaborador a organização das tarefas, o pertencimento e o protagonismo, ampliando seu bem-estar no trabalho digital.



Gestão de pessoas influencia o negócio?

Qual o valor da gestão de pessoas?

CULC impacta na gestão de pessoas?

Sim, Gestão de Pessoas é um termômetro de sucesso ou não do negócio.

É essencial essa área existir nas empresas de todos os portes, segmentos. Ela é responsável por administrar e organizar o capital humano, atendendo às necessidades dos Colaboradores. Em linhas gerais, a área faz a gestão de todos os processos do RH e de seus subsistemas.

Compreender seu valor e relevância para o negócio prosperar é fundamental. Sem gestão humana, toda estratégia fica em vão, limitando a escalabilidade para o negócio, seus produtos, seus mercados.

Assim, **não adianta aplicar investimento em produtos** sem investimento em **qualificação na gestão de pessoas**. Com isso, a área é responsável por gerir, investir e administrar desde a contratação, passando por contínua capacitação, motivação e bem-estar dos Colaboradores. Sem motivação, pense: haveria produtos de qualidade e clientes satisfeitos?

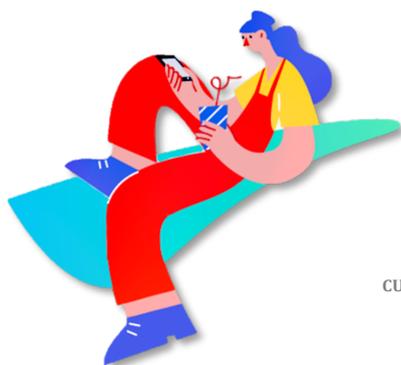




Quando a Gestão de Pessoas não é aplicada como um fluxo orgânico com processos inteligentes, há **problemas de desempenho** e de **clima inadequado** (insatisfação, não engajamento, não entregas, saúde mental comprometida) impactam direto nas pessoas e inibindo propósitos de pertencimento da Cultura.

Funções primordiais:

- **Disseminar a cultura organizacional.** Coordenar e nutrir uma Cultura forte e sustentável, em sinergia com valores que a empresa acredita.
- **Otimizar os processos.** Buscar processos inteligentes de trabalho, testar novas ferramentas em seus níveis de performance, integração e engajamento.
- **Desenvolver plano de carreira.** Ouvir e acompanhar Colaboradores para manter aquecido o modelo de promoção de carreira, gerando reconhecimento.
- **Captar novos talentos.** Recrutar, selecionar e promover com base em soft e hard skills, alimentando o banco de talentos.
- **Estabelecer comunicação interna.** Criar conexão com o Colaborador. Chamada de endomarketing ou Comunicação interna, área responsável pelo diálogo com Colaboradores. Cuida dos canais internos, do tom de voz das comunicações e do engajamento em campanhas internas.
- **Resolver possíveis conflitos.** Por lidar com pessoas, a gestão de pessoas precisa estar atenta, preparada para solucionar possíveis transtornos, conflitos ou mal entendidos, buscando a harmonia no trabalho.





Sim, CULC impacta na gestão de pessoas

Somos a plataforma HR Tech que ressignifica o jeito de se trabalhar.

Somos uma ponte eficaz na conexão entre Colaboradores e RH.

Somos engajamento com pertencimento participativo.

**A você que chega para ativar sua Conta na plataforma
esperamos ter contribuído com seu conhecimento sobre Cultura!
Boa jornada de trabalho!**

TIME CULCKERS
CULC. HR TECH DE CULTURA DIGITAL

