



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...

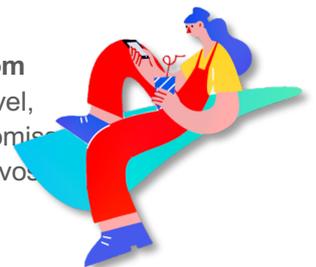
A Cultura pode ser comparada à personalidade que determinada empresa possui. Essa personalidade é definida pelas **atitudes** da Marca no mercado. Elas são nutridas pela forma como a Marca se comunica e como assume posturas sustentáveis em seus ambientes de relacionamento e de influência.

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.

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 decisório.



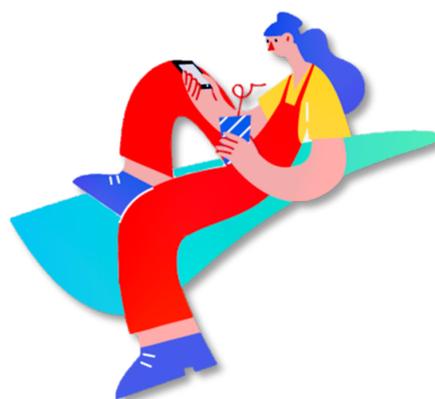


Quais os atributos do Pertencimento Colaborativo?

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 de forma colaborativa: **produtividade, aprendizagem e engajamento entre áreas**.

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 a plataforma CULC?

Somos a HR Tech de Cultura de Aprendizagem!

É necessário analisar o investimento que o RH faz em ferramentas de uso na gestão do 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 – Soluções de Software para a área de Recursos Humanos - vem propondo ferramentas, sendo referência de soluções de performance (captação e análise de dados) para modelos de gestão de pessoas deste novo tempo, em que as empresas precisam escalar níveis de inteligência em analíticos, além da digitalização dos processos de trabalho.

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 (dados) 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 de Aprendizagem.

Esta plataforma bacana que agora é seu ambiente virtual de trabalho.

Seu engajamento na CULC ajudará a promover a Cultura de Pertencimento Colaborativo. E claro, seu Engajamento, vai ampliar seu protagonismo, além de aprendizagem Lifelong Learning.

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, online e em tempo real (on demand).

Os “7 People” Cultura de Aprendizagem

1. INOVAÇÃO People

CULC é software comportamental que gera as conexões entre Colaboradores e RH.

2. DADOS People

CULC gera indicadores smart com análise do comportamento do Colaborador.

3. RECONHECIMENTO People

CULC integra, engaja e reconhece para o RH e Líderes, o valor individual do Colaborador.

4. SKILLS People

CULC gera Soft Skills com a matriz organizacional “4As”: Autorresponsabilidade; Autonomia; Autogestão e 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 suas trilhas de Cultura e Colaborador conecta Times, RH e Líderes 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, no pertencimento e no 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, de escala sustentável de um negócio. Ou não em caso de empresas que não tem um olhar de inteligência para com seus Colaboradores.

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 e de impacto em Pertencimento:

- **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 ponte eficaz na melhoria dos programas do RH: Colaborador + RH + Lideranças.

Somos engajamento no Pertencimento Colaborativo.

**A você que chega para ativar sua Conta na plataforma
esperamos contribuir com sua jornada na Empresa!
Seja bem-vindo(a) à CULC!**

TIME CULCKERS
CULC. HR TECH DE CULTURA DIGITAL

