

THINK WORK . FLASH
INNOVATIONS



Cultura Organizacional



Cultura Organizacional

Como o RH tem inovado?

As iniciativas que concorreram nesta categoria se concentraram principalmente em novas formas de organizar e comunicar a cultura organizacional, rituais para disseminar a cultura, ações gamificadas, processos de mudança cultural e programas de reconhecimento baseados no alinhamento de valores e fit cultural. Há ainda práticas voltadas para melhorar a integração entre áreas e equipes e para criar uma cultura alinhada aos novos modelos de trabalho.

Onde o RH ainda pode inovar?

Na visão da Think Work, esta categoria ainda apresenta espaço para inovação na forma como os funcionários são envolvidos na construção e alteração da cultura organizacional. O mapeamento de influenciadores internos e líderes informais ainda é bastante incomum nas empresas, assim como o uso destas pessoas como figuras ativas na gestão da mudança da cultura das empresas.

Neste bloco você encontrará dados sobre:

1. Componentes da cultura organizacional
2. Principais características da cultura
3. Estilos culturais
4. Monitoramento da cultura organizacional
5. Satisfação com a cultura organizacional
6. Disseminação da cultura organizacional



Práticas em que os RHs Inovadores se destacam

- **2/3** das certificadas mapeiam os heróis/pessoas que melhor representam cada pilar da cultura
- As certificadas possuem uma cultura que proporciona maior **autonomia** aos funcionários
- **89%** das certificadas realizaram um mapeamento formal da sua cultura organizacional

Componentes da cultura organizacional

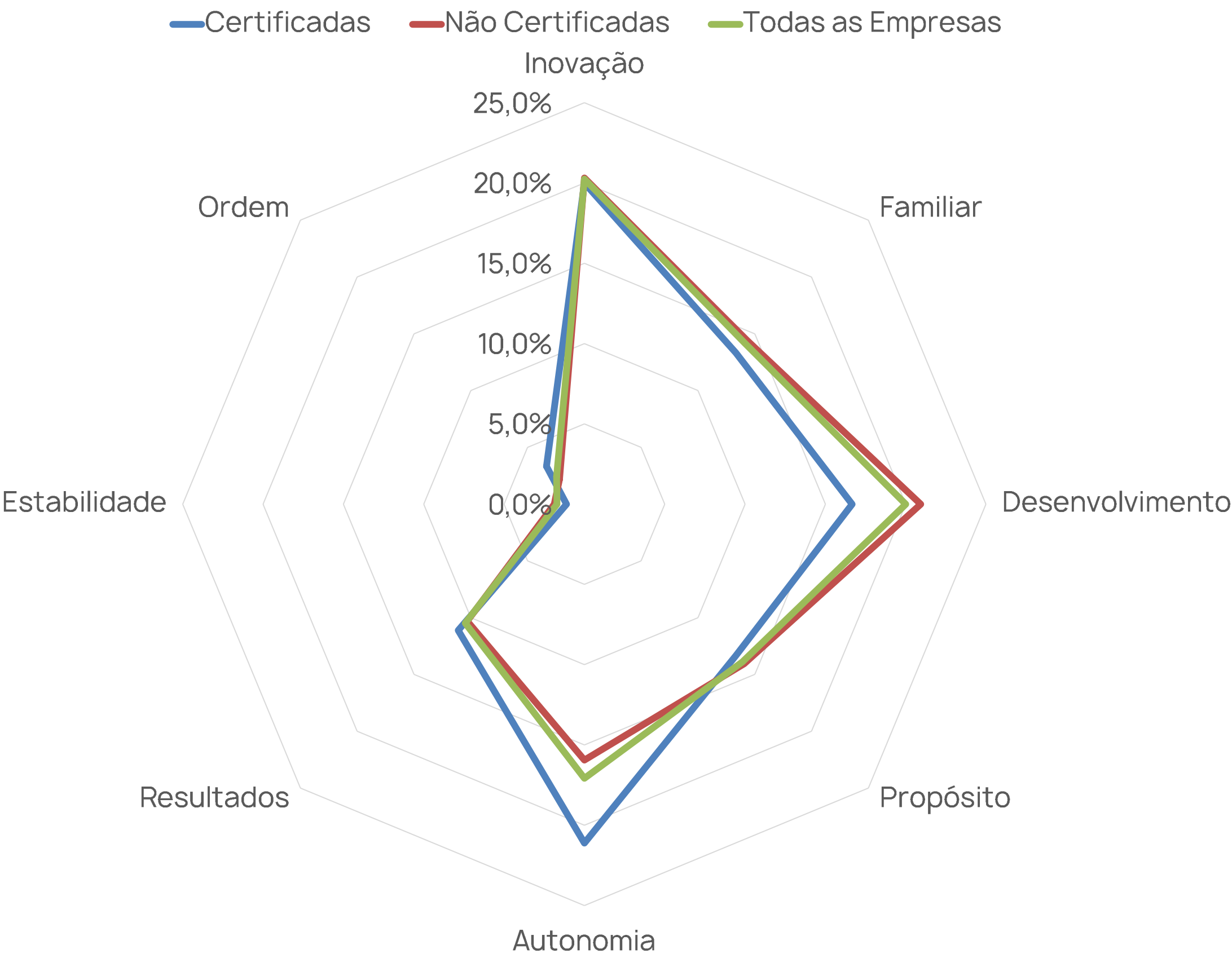
Quais dos seguintes componentes da cultura organizacional estão formalmente identificados na empresa?	Certificadas	Não Certificadas	Todas as Empresas
Missão	100%	69%	76%
Visão	78%	56%	61%
Valores	89%	81%	83%
Pilares da cultura organizacional	89%	88%	88%
Arquétipo cultural	18%	15%	17%
Artefatos	11%	16%	15%
Rituais e cerimônias que reforçam a cultura desejada	100%	69%	76%
Heróis/Pessoas que melhor representam cada pilar da cultura	67%	16%	27%
Não adotamos nenhuma das opções	0%	0%	0%



Principais características da cultura

Características mais aderentes à cultura organizacional das empresas:	Estilos Correspondentes	Certificadas	Não Certificadas	Todas as Empresas
Inovação	Inovação	78%	66%	68%
Confiança	Familiar	56%	66%	63%
Propósito	Propósito	67%	63%	63%
Desenvolvimento	Desenvolvimento	44%	66%	61%
Resultado	Resultados	67%	59%	61%
Acolhimento de ideias	Inovação	44%	59%	56%
Autonomia	Autonomia	56%	47%	49%
Autogestão	Autonomia	44%	47%	46%
Aprendizado	Desenvolvimento	44%	44%	44%
Relacionamento	Familiar	44%	41%	41%
Atenção ao ESG	Propósito	33%	41%	39%
Crescimento profissional	Desenvolvimento	44%	34%	37%
Criatividade	Inovação	33%	38%	37%
Apoio mútuo	Desenvolvimento	22%	34%	32%
Protagonismo individual	Autonomia	67%	19%	29%
Conhecimento	Desenvolvimento	11%	31%	27%
Flexibilidade	Autonomia	22%	25%	24%
Meritocracia	Resultados	22%	25%	24%

Estilos culturais



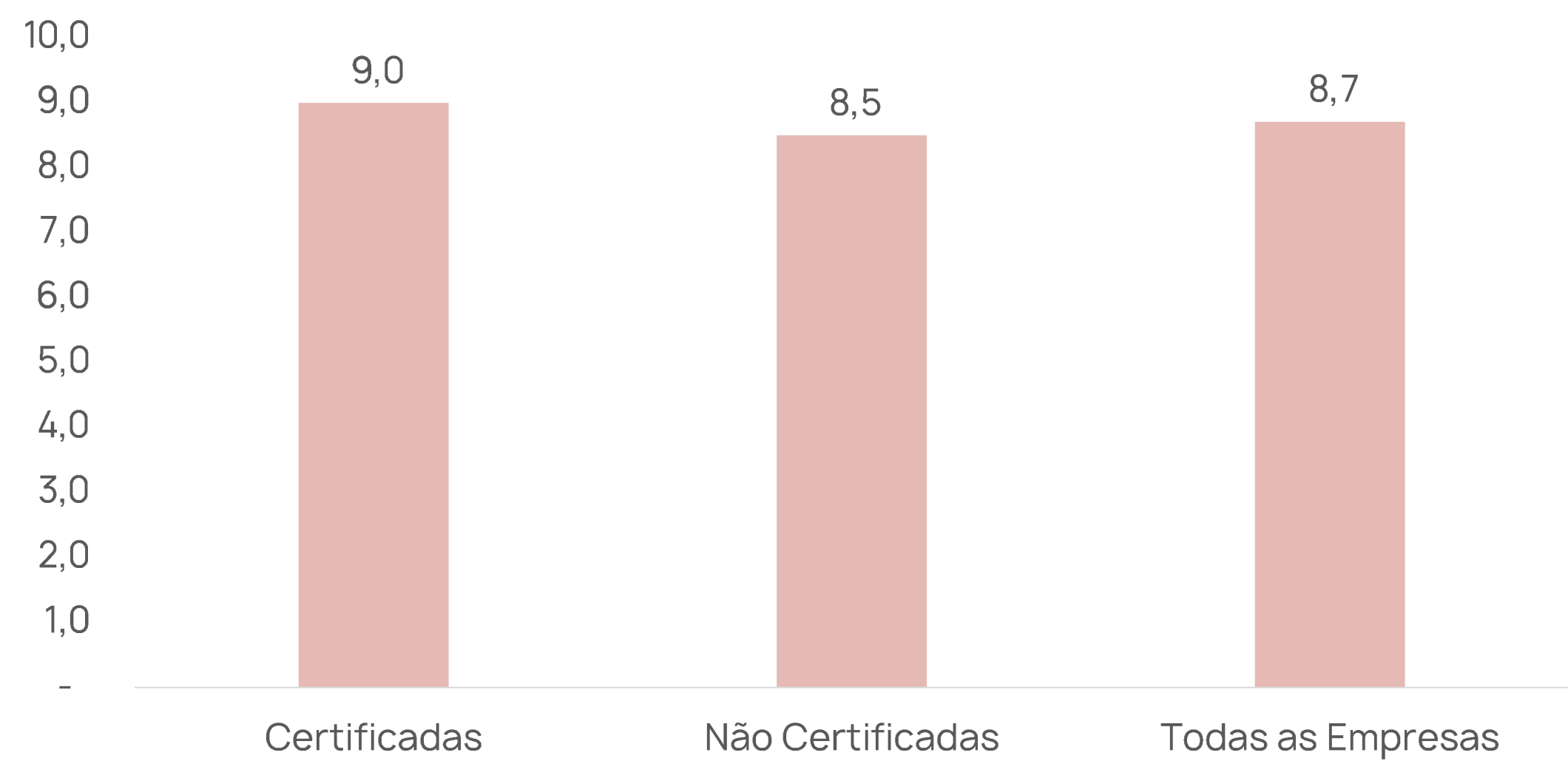
Monitoramento da cultura organizacional

Como a empresa monitora sua cultura organizacional?	Certificadas	Não Certificadas	Todas as Empresas
Foi realizado um mapeamento formal da cultura organizacional	89%	47%	56%
São conduzidas pesquisas para acompanhar a cultura organizacional da empresa e medir possíveis mudanças	100%	75%	80%
São identificados os profissionais que se destacam como influenciadores em suas equipes	63%	56%	61%
Há um mapa de mudança formalmente estabelecido para planejar as alterações esperadas na cultura organizacional	22%	16%	17%
Não adotamos nenhuma das opções	0%	13%	10%



Satisfação com a cultura organizacional

Em uma escala de 1 a 10, quanto a empresa está satisfeita com a sua cultura organizacional atual? (de 10)



Percentual de empresas com ações em curso para mudar a sua cultura organizacional atual

Certificadas
56%

Não Certificadas
75%

Todas as Empresas
71%

Disseminação da cultura organizacional

Quais ações são adotadas para disseminar e manter a cultura organizacional?	Certificadas	Não Certificadas	Todas as Empresas
Apresentação da cultura organizacional durante as atividades de integração para os novos funcionários	100%	91%	93%
Realização de eventos de reconhecimento baseados em comportamentos dos funcionários ou adequação à cultura organizacional	100%	84%	88%
Criação de nomenclaturas próprias para representar grupos da empresa, como novos funcionários, gestores ou todos os funcionários	67%	56%	59%
Desenvolvimento de mascotes ou logotipos para reforçar o orgulho de pertencimento à empresa	67%	38%	44%
Promoção de encontros informais e festividades para integrar as equipes	89%	78%	80%
Treinamentos formais para gestores sobre a cultura organizacional e como colocá-la em prática	89%	75%	78%
Divulgação da cultura organizacional em ações de employer branding	100%	81%	85%
Inclusão dos pilares da cultura organizacional nos materiais de comunicação, como apresentações, sistemas e canais de comunicação	100%	78%	83%
Não adotamos nenhuma das opções	0%	0%	0%



Think Work

CONHEÇA
CURTA
COMPARTILHE

