



DIVERSIDADE E  
INCLUSÃO

# ***IDENTIDADE ORGANIZACIONAL***

Identidade

Organizacional



Toda empresa precisa ter uma identidade organizacional bem definida, ou seja, possuir uma cultura e estratégia de negócio únicos e claros.

No artigo “How to Discover Your Company’s DNA” na tradução para o português, “Como descobrir o DNA da sua companhia” – para a Harvard Business Review, Mark Bonchek, CEO da Shift Thinking, revela que entender a própria identidade auxilia no que fazer e no que não fazer, além de promover mais agilidade e autenticidade nesse mundo em constante transformação.

# ***IDENTIDADE ORGANIZACIONAL***

- O que é identidade organizacional?
- Como descobrir o DNA corporativo?;
- Como construir a identidade organizacional;
- Componentes da identidade organizacional;

# O que é Identidade Organizacional?



A identidade organizacional é uma parte importante do processo de gestão. É o que torna sua empresa única dentro do ambiente empresarial. Alguns exemplos incluem visão, missão e valores, competências essenciais, pontos fortes e vantagem competitiva.

A identidade organizacional se refere à maneira como um órgão se apresenta a si mesmo, aos seus Stakeholders e ao modo como ela se distingue dos outros órgãos, tornando-se única.

# Como descobrir o DNA corporativo?

Para descobrir o DNA da organização, comece pesquisando os arquivos da companhia, conversando com os colaboradores e lendo sobre sua história. Tome conhecimento da visão original e dos valores dos fundadores.

- Como veem o mundo?
- Quais problemas foram resolvidos?
- Como foi o comportamento humano e a criação dos valores?
- E qual foram os propósitos que os guiaram.



## 1. Mude a cultura corporativa

Antes de trazer mudanças para a companhia como um todo, comece com quem está no comando. Mesmo que você trabalhe sozinho, identifique seus objetivos e sua visão.

Seja realista com suas expectativas, melhore sua comunicação e olhe para dentro para entender como suas falhas estão impactando negativamente o negócio. Se a corporação está indo mal, como esperar que a cultura mude para uma nova?



# Como construir a identidade organizacional

## 2. Decida o que precisa mudar

Após perceber como a cultura está afetando a companhia, é hora de decidir o que é preciso mudar.

- Seus profissionais estão desmotivados?
- Estão sempre atrasados?
- O ambiente de trabalho é tão casual que clientes e consumidores estão reclamando de mau comportamento?
- Há conversas sobre baixos salários?

Lembre-se que esses são todos sintomas de um problema maior.



# Como construir a identidade organizacional

### 3. Transforme o ambiente de trabalho

Para mudar a identidade organizacional, é preciso ir até a raiz do problema. Mas não será possível mudar a atitude de todos de uma única vez.

Ao invés disso, encontre pessoas com poder de influência que podem ajudar com a causa. Com outros líderes ao seu lado, você poderá mudar a cultura com mais fluidez e eficiência.



# Como construir a identidade organizacional

# Componentes da Identidade Organizacional

- **Missão**

A missão de uma empresa é o motivo dela existir, é sua essência em forma de um objetivo central levando a empresa a uma unificação em prol de um propósito maior que diz o que a empresa oferece ao seu público e o que deseja alcançar com isso. Desta forma, em uma missão devemos observar o que a empresa faz, como faz, por que faz e para quem faz.

Para que a missão da empresa consiga passar o que lhe é proposto, alguns requisitos devem ser cumpridos, sendo eles:



# Componentes da Identidade Organizacional

- **Missão**

1- Ser inspirador: Além do público e da sociedade em si, inspirar seus colaboradores é essencial para manter a empresa alinhada, motivada e trabalhando para cumprir o seu objetivo definido.

2- Alcançar todos os clientes: Os objetivos da empresa devem ser acessíveis ao público e de fácil compreensão para que entendam o que realmente a empresa é.



# Componentes da Identidade Organizacional

- **Missão**

3- Ser aplicável diariamente: Como é um objetivo a empresa deve se empenhar em cumpri-lo todos os dias.

4- Ser de longa duração: A missão mostra o quanto a empresa está empenhada em cumprir com excelência o que faz, sendo assim é um objetivo constante na empresa e deve ser algo capaz de representar a empresa desde sua criação até longos anos atuando no mercado.



# Componentes da Identidade Organizacional

- **Visão**

A visão é onde a empresa almeja estar em um futuro próximo. É definida pelos seus objetivos a longo prazo, porém na maioria das vezes com um período determinado.

Através de sua visão a empresa traça metas que irão ajudar a alcançá-la, ou seja, auxiliará a empresa a estabelecer metas que estejam de acordo com o lugar onde ela almeja estar, e dessa forma sua equipe trabalhará focada em um objetivo a ser alcançado.



# Componentes da Identidade Organizacional

- **Visão**

Algumas perguntas devem ser respondidas quando nos tratamos da visão da empresa, são:

- o que a empresa quer se tornar?
- Aonde ela quer chegar?
- Como ela quer chegar?



# Componentes da Identidade Organizacional

- **Visão**

Além disso há alguns requisitos básicos a serem seguidos:

1- Ser prática: responder as perguntas de uma forma rápida e objetiva para que fique bem claro a meta a ser seguida pela empresa.

2- Ser Inspiradora: Assim como a missão, a visão também ajuda a unificar a equipe de colaboradores e mantê-los motivados para a realização de um mesmo objetivo.



# Componentes da Identidade Organizacional



- **Visão**

3- Ser desafiadora: A Visão tem um objetivo bem simples, tirar a empresa da zona de conforto. Sempre buscando melhorar, a empresa deve pensar em algo possível de ser realizado que trará desenvolvimento para ela.

4- Ser temporizável: Deve-se observar que a visão deve ter um tempo específico para ser realizada. Diferente da missão, é uma meta a ser alcançada um pouco mais específica, e geralmente com um tempo de 3 a 4 anos.

# Componentes da Identidade Organizacional



**VISÃO**



**MISSÃO**

- **Missão X Visão**

Quando tratamos da missão e da visão de uma empresa, é comum notar algumas semelhanças e então confundir um pouco os dois conceitos, porém há algumas características capaz de diferenciá-las.

Ao falar da missão, estamos falando da razão da empresa existir, o motivo dela ser criada e como ela pretende chegar aos colaboradores, clientes e a sociedade como um todo. Já a respeito da visão podemos dizer que é uma meta mais específica, diz sobre o que a empresa busca no futuro, suas metas e objetivos.

# • Missão X Visão

Algumas características mais específicas e que ajudam a  
notas as diferenças são:

Missão:

- Porque a empresa existe;
- Não mutável;
- A longo prazo.

Visão:

- O que a empresa quer;
- Mutável sempre que for alcançada;
- Curto ou médio prazo.

# Componentes da Identidade Organizacional



- **Valores**

Os valores são os princípios básicos que a organização carrega e o que ela preza acima de tudo.

Podemos dizer que é a base moral da empresa, aquilo que ela acredita ser certo e segue, além de orientar a postura da equipe, pois é através deles que a empresa mostrará para o público a sua essência e aos seus colaboradores o que devem seguir e por em prática.

# Componentes da Identidade Organizacional



- **Valores**

Podemos conectar os valores da empresa com o conceito de cultura organizacional, pois ela diz respeito aos valores compartilhados pelos colaboradores que fazem a empresa se destacar das demais.

Os colaboradores são motivados a querer crescer e sempre melhorar, além de melhorar o ambiente de trabalho e manter a equipe unida.

# Componentes da Identidade Organizacional



- **Valores**

Os valores da empresa são de suma importância para uma cultura organizacional forte na empresa, causando um maior impacto positivo em relação a liderança e sua equipe, evitando uma rotatividade de pessoas dentro da empresa.

[www.nurap.org.br](http://www.nurap.org.br)



*DIVERSIDADE E  
INCLUSÃO*

