

TOP SER HUMANO

CATEGORIA: ORGANIZAÇÃO

MODALIDADE: DESENVOLVIMENTO

GRUPO AGROS

COMO POTENCIALIZAR A ADERÊNCIA AO
PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO ATRAVÉS DE
UM ECOSISTEMA DE APRENDIZAGEM

RESPONSÁVEIS:
CAROLINE REMOR E DENISE FRANÇA

ÍNDICE

Sinopse.....	2
Introdução.....	3
Desenvolvimento do trabalho.....	5
Objetivos.....	6
Local.....	7
Público Alvo.....	7
Ações.....	7
Estratégias Futuras.....	14
Orçamento.....	14
Resultados.....	15
Conclusão.....	18
Bibliografia.....	19
Informação dos autoress.....	19

SINOPSE

Para transformar o planejamento estratégico em prática viva, o Grupo Agros estruturou um ecossistema de aprendizagem voltado ao fortalecimento da cultura organizacional, engajamento e protagonismo. A iniciativa foi motivada pela necessidade de aumentar a aderência aos direcionadores estratégicos e promover um ambiente de inovação e alinhamento.

Realizado em Erechim/RS, com ações híbridas (presenciais e online), o projeto envolveu diretamente ou indiretamente todos os 180 colaboradores das empresas do grupo, abrangendo cargos operacionais, táticos e de liderança. Entre as ações estão: Convenção Top Agros, Programa de Embaixadores, Protagonize, Capacitação de Lideranças e Cocriação da próxima Convenção.

Dentre os resultados, destacam-se: 26 inscrições espontâneas para o programa de Embaixadores, 7 ideias estratégicas inscritas no Protagonize, maior compreensão dos direcionadores e depoimentos positivos de participantes. Pesquisas e escutas reforçam a percepção de mudança cultural e alinhamento estratégico.

Para mais informações, entre em contato pelo e-mail: caroline@grupoagros.com.br

1. Introdução

O Grupo Agros é um conjunto de empresas especializadas na gestão do agronegócio, com atuação exclusiva no setor agrícola. Composto pelas empresas Agros Assessoria, Agros Consultoria, Agro1, Agroexatta e Produção, o grupo oferece soluções integradas nos segmentos de serviços técnicos, gestão estratégica, tecnologia da informação e produção de grãos.

Fundado em 1986, teve como ponto de partida o crédito rural e a assistência às empresas rurais. Com o tempo, ampliou seu escopo para atender às crescentes demandas do setor, incorporando serviços voltados à gestão de propriedades, inovação tecnológica e precisão agrícola, consolidando-se como um parceiro completo para o desenvolvimento sustentável do agronegócio.

O Grupo Agros enfrentou, nos últimos anos, um dos momentos mais marcantes de sua trajetória: a perda de sua maior liderança. A ausência dessa figura de referência trouxe, além do luto institucional, um sentimento de incerteza quanto ao futuro. Nos anos seguintes, a prioridade foi manter a empresa estável, garantir a continuidade das operações e preservar a cultura construída até então. Em 2022, o ciclo de estabilização deu lugar a uma nova etapa voltada para o futuro, em que sócios e diretores de negócios assumiram a construção de um novo Planejamento Estratégico, guiados pela convicção de que a continuidade do legado dependeria do compromisso e da responsabilidade coletiva.

No entanto, em 2023, durante a revisão do Planejamento Estratégico, constatou-se que ele ainda era percebido como um documento distante por parte das equipes. Faltava clareza sobre como as diretrizes estratégicas se conectavam com as rotinas de cada área, com os papéis individuais e com os desafios reais do dia a dia. Muitos colaboradores viam o planejamento como algo restrito à alta liderança, sem entender como poderiam contribuir de forma prática para sua execução.

Além disso, a ausência de conexão emocional enfraquecia o engajamento. O plano existia, mas não mobilizava e não despertava propósito e senso de causa. As pessoas sabiam o que precisava ser feito, mas não necessariamente por que aquilo era importante ou para onde a organização queria seguir.

O senso de pertencimento também era limitado. Em vez de se verem como protagonistas do futuro da organização, muitos colaboradores sentiam-se espectadores de um processo construído “de cima para baixo”. Era como se o planejamento estratégico fosse algo que acontecia com eles, e não por meio deles.

Surgiu então a pergunta que passou a nortear o projeto: Como tornar o planejamento estratégico algo vivo, experienciado e compartilhado por todos, em todos os níveis da organização?

A resposta foi a criação de um ecossistema de aprendizagem, uma rede de práticas, recursos, espaços e relações que permitisse alinhar pessoas à estratégia, fortalecer a cultura desejada e fomentar o desenvolvimento de competências essenciais à execução do plano.

As principais premissas que norteiam o projeto são:

- O planejamento estratégico só é viável quando compreendido e vivido por todos, não apenas por líderes;
- A transformação cultural é um processo educativo e afetivo, que exige mobilização emocional;
- As competências estratégicas podem ser desenvolvidas continuamente, por meio de um ambiente que estimula a aprendizagem intencional.
- O aprendizado precisa estar integrado à rotina de trabalho, promovendo protagonismo, colaboração e autorresponsabilidade.

A construção do ecossistema de aprendizagem foi guiada por uma abordagem integrada, que combinou escuta ativa, desenvolvimento de competências, alinhamento estratégico e experiências de aprendizagem com propósito.

2. Desenvolvimento do trabalho

O planejamento estratégico tem ganhado cada vez mais relevância nas organizações por contribuir diretamente para a definição de objetivos e geração de vantagem competitiva. Para que sua implementação seja eficaz, é essencial que os colaboradores estejam engajados e compreendam claramente os propósitos organizacionais, reconhecendo sua importância no alcance das metas estabelecidas (Bee, 2017).

Para que uma organização alcance seus objetivos estratégicos, é essencial que as pessoas compreendam, se conectem e se engajem com a direção definida pela liderança. No entanto, a simples divulgação de um plano não garante sua execução, é preciso criar meios que tornem esse plano vivo no cotidiano das equipes.

Segundo Certo et al. (1993), a definição clara de uma visão organizacional é essencial para direcionar esforços coletivos, evitar conflitos de propósito, estruturar a alocação de recursos e estabelecer responsabilidades, servindo como base para o desenvolvimento dos objetivos da organização.

Diante disso, surgiu a necessidade de desenvolver um ecossistema de aprendizagem que apoiasse a aderência ao planejamento estratégico da empresa, promovendo um ambiente onde líderes e colaboradores se sentissem protagonistas, compreendendo seu papel na estratégia, tendo espaços para desenvolver competências alinhadas a ela. Essa jornada, mais do que informativa, buscou promover uma transformação cultural, fortalecendo comportamentos que sustentam o crescimento coletivo e a realização dos objetivos organizacionais. Conforme Paton et al. (2007) a aprendizagem organizacional pode ser compreendida como o

processo por meio do qual as empresas desenvolvem, estruturam e compartilham conhecimentos, integrando-os às suas rotinas e à cultura interna. Esse movimento busca promover adaptação contínua e ganhos de eficiência, aprimorando as competências fundamentais das equipes de trabalho

O projeto se justifica pela crença de que a aprendizagem contínua é um dos principais motores da transformação organizacional, e que somente por meio de uma cultura que valoriza o desenvolvimento, o diálogo e a corresponsabilidade é possível consolidar um cenário de engajamento verdadeiro com os objetivos da empresa. Aprendizagem organizacional é a principal maneira de alcançar a renovação estratégica de uma organização (Crossan et al, 1999).

Assim, a proposta visa não apenas transmitir o planejamento, mas transformá-lo em prática coletiva, criando uma base sólida para decisões mais conscientes, relações mais alinhadas, entregas mais significativas e colaboradores mais protagonistas no alcance dos objetivos organizacionais.

2.1 Objetivos

Para alcançar os resultados esperados e promover a transformação desejada, foram definidos os seguintes objetivos:

Objetivo Geral: Potencializar a aderência ao planejamento estratégico da organização por meio de um ecossistema de aprendizagem contínua, colaborativa e conectada aos objetivos do negócio, promovendo o desenvolvimento de competências, o engajamento dos colaboradores e a consolidação da cultura organizacional.

Objetivos Específicos:

- Dar clareza sobre os norteadores estratégicos da empresa, fortalecendo o entendimento coletivo sobre missão, visão, valores e estratégias organizacionais;

- Fortalecer a liderança como agente de cultura e desenvolvimento, capacitando-a para atuar de forma inspiradora e estratégica;
- Desenvolver competências essenciais para que colaboradores e líderes se tornem protagonistas do seu desenvolvimento e da execução da estratégia;
- Aprimorar a cultura organizacional, integrando propósito, valores e comportamentos esperados por meio do ecossistema de aprendizagem;

2.2 Local

As ações que compuseram este projeto foram realizadas majoritariamente na cidade de Erechim/RS, sede administrativa do Grupo Agros. Algumas etapas também ocorreram de forma online.

2.3 Público alvo

O projeto teve como público-alvo todos os colaboradores das empresas que compõem o Grupo Agros, totalizando aproximadamente 180 pessoas. Foram incluídos profissionais de diferentes níveis hierárquicos, desde cargos operacionais e táticos até posições de gestão. Embora algumas ações tenham impactado diretamente determinados grupos, como líderes e equipes específicas, todos os colaboradores foram contemplados de forma direta ou indireta, promovendo um ambiente de aprendizado integrado e alinhado com os objetivos estratégicos do grupo.

2.4 Ações

- **Convenção TOP AGROS**

A Convenção Top Agros foi a ação inicial do projeto, realizada em Erechim/RS em junho de 2024 com a participação de aproximadamente 150 colaboradores e um dia de trabalho,

totalizando 8 horas. Essa etapa foi idealizada e construída em conjunto pela alta gestão e pelos setores estratégicos, como Recursos Humanos e Marketing. Seu principal objetivo foi comunicar e reforçar os direcionadores estratégicos da organização (missão, visão, valores e estratégias) de forma clara e acessível a todos os colaboradores.

Como forma de tornar esse momento mais interativo e marcante, foi utilizada a metodologia de gamificação, conduzida pela consultoria Sona Desenvolvimento Humano, que transformou os conteúdos estratégicos em experiências práticas, dinâmicas e colaborativas. Durante o jogo, os participantes aprofundaram os direcionadores estratégicos jogando em equipes compostas por diferentes setores e áreas da empresa, o que potencializou a interação entre colaboradores de diferentes contextos e fortaleceu o senso de unidade organizacional.

Além disso, foi utilizada também a metodologia de palestras, com a participação de diretores de grandes empresas da região, que compartilharam suas experiências sobre como perseguem suas metas estratégicas e integram seus colaboradores nos direcionamentos da organização. Esse momento proporcionou aprendizado prático e inspirador, conectando vivências reais aos desafios do grupo.

O nome do evento Top Agros foi escolhido propositalmente para fazer alusão ao filme Top Gun, um clássico que remete à excelência, performance de alto nível, superação de limites e trabalho em equipe com foco em missões estratégicas. Assim como no filme, onde pilotos de elite são treinados para desafios intensos, o evento foi pensado para posicionar os colaboradores do Grupo Agros como protagonistas de uma jornada desafiadora rumo ao futuro, preparados, alinhados e engajados com os objetivos estratégicos da organização.

A ideia foi inspirar uma cultura de protagonismo, coragem e atitude realizadora, reforçando que todos fazem parte de um time de alta performance, comprometido com resultados e com o fortalecimento da cultura organizacional. A atmosfera temática ajudou a criar identificação, gerar engajamento e tornar o momento ainda mais marcante e simbólico.

A convenção marcou o início do projeto como um momento de transparência e comunicação, promovendo maior conexão entre pessoas e estratégias, e estimulando o senso de pertencimento, protagonismo e alinhamento coletivo.

• **Influenciadores: Desenvolvimento de Lideranças**

Uma fase essencial deste projeto foi dedicada exclusivamente aos colaboradores que ocupam posições de liderança no Grupo Agros. Ao todo, 18 líderes participaram de um processo de sensibilização com foco no fortalecimento do seu papel como agentes de mudança, influência positiva e apoio à consolidação dos direcionadores estratégicos.

Essa etapa foi conduzida pela consultoria Sona Desenvolvimento Humano, por meio de três encontros mesclados entre presenciais e online de 8 horas cada, totalizando 24 horas de formação, entre maio e junho de 2024. Durante os encontros, foram utilizadas metodologias ativas de aprendizagem, como dinâmicas de grupo, discussões guiadas, alinhamentos coletivos e reflexões individuais.

A proposta teve como objetivo preparar os líderes para:

- Compreender profundamente os direcionadores estratégicos da empresa;
- Assumir um papel ativo na disseminação da cultura organizacional;
- Oportunizar ambientes favoráveis à aprendizagem, à inovação e à execução das ações estratégicas;
- Engajar suas equipes, promovendo o protagonismo e o alinhamento com os objetivos da organização.

Ao final do processo, os líderes saíram mais preparados para serem facilitadores da transformação cultural desejada, sustentando o ecossistema de aprendizagem e impulsionando a prática dos valores no dia a dia.

- **Embaixadores do Grupo Agros**

Outra etapa fundamental do projeto foi a criação do programa Embaixadores do Grupo Agros, que teve como objetivo principal fortalecer a vivência da cultura organizacional e ampliar a aderência ao Planejamento Estratégico de forma contínua e descentralizada.

Foi lançado em junho de 2025, durante a Convenção Top Agros, um processo de inscrição voluntária, no qual os interessados puderam registrar seu desejo em desempenhar esse papel. Os embaixadores são colaboradores que se comprometeram a inspirar e disseminar os direcionadores estratégicos, missão, visão, valores e objetivos da empresa, junto aos colegas, reforçando o sentimento de pertencimento e o alinhamento cultural.

Foram registrados 26 colaboradores interessados em atuar como Embaixadores do Grupo Agros. Como esse número superou as expectativas iniciais, definiu-se a formação de um grupo com 8 pessoas para dar início a essa jornada. A seleção considerou a diversidade de áreas e perfis, garantindo uma representatividade estratégica para o fortalecimento da cultura organizacional e dos direcionadores estratégicos.

Esses embaixadores assumiram o papel de fomentar e sustentar ações e projetos aderentes ao Planejamento Estratégico, além de contribuir com ideias e sugestões para reforçar continuamente os pilares estratégicos da organização. Também foram convidados a atuar como influenciadores internos, estimulando o protagonismo, a colaboração entre áreas e a busca por resultados com base em comportamentos alinhados à cultura Agros.

Este programa foi estruturado em ciclos anuais, com renovação periódica dos participantes para proporcionar oportunidades a outros colaboradores e oxigenar o grupo com novas perspectivas. Uma parte dos embaixadores será mantida em cada ciclo com o propósito de garantir a transição do conhecimento e apoio na capacitação dos novos integrantes, promovendo continuidade, evolução e aprendizado coletivo dentro da iniciativa.

Essa etapa do projeto ampliou a capilaridade da estratégia, promovendo lideranças naturais e tornando a cultura um elemento vivo e presente no dia a dia das equipes.

Durante o ciclo de um ano, os embaixadores conduziram diversas ações práticas com foco em engajar os colaboradores na cultura e nos direcionadores estratégicos. Além disso, apoiaram ativamente diversos projetos corporativos já existentes, como iniciativas voltadas à marca empregadora, marketing corporativo e código de conduta, contribuindo com ideias e disseminação dos conteúdos entre os colegas. Contudo, destaca-se as seguintes principais entregas conduzidas diretamente pelo grupo de embaixadores:

- Webinar Direcionadores Estratégicos: Sessão teórica de 2 horas para aprofundar missão, visão e valores da empresa, seguida por uma dinâmica interativa que envolveu quiz e criação de personas, estimulando a discussão e compreensão aplicada dos conteúdos apresentados.
- Norteadores em Prática: Atividade mensal realizada dentro dos setores, nas cerimônias de equipe, com o objetivo de refletir sobre situações vividas que conectam, ou não, com os valores e princípios do Grupo Agros. A prática promove autopercepção e alinhamento cultural no cotidiano.
- Onboarding sobre Valores: Inserido na trilha de Integração de novos colaboradores, esse momento de 4 horas é destinado à discussão dos fundamentos e conceitos dos valores organizacionais, seguido de dinâmica prática com o objetivo de internalizar os comportamentos esperados no Grupo Agros.

Os embaixadores também desempenham um papel essencial no fortalecimento do ecossistema de aprendizagem organizacional, pois atuam como multiplicadores do conhecimento e da cultura interna. Por estarem inseridos nas rotinas dos setores e próximos das equipes, conseguem identificar necessidades reais de desenvolvimento, promover reflexões sobre comportamento e prática, e estimular o aprendizado contínuo de forma mais orgânica e

conectada com o dia a dia da empresa. Além disso, sua atuação ativa contribui para que o aprendizado não fique restrito a momentos formais, mas se torne parte da rotina e das interações entre os colaboradores.

- **Protagonize: Programa de Incentivo a Ideias**

Outra iniciativa importante do Projeto foi o lançamento do Protagonize em fevereiro de 2025, direcionado aos 180 colaboradores do grupo Agros. Programa criado com o objetivo de fomentar uma das metas estratégicas da empresa voltadas à criação de novos produtos e serviços, além de reforçar o compromisso do Grupo Agros em proporcionar um ambiente onde a criatividade, a proatividade e o protagonismo sejam reconhecidos e recompensados.

Através do Protagonize, colaboradores de todas as áreas podem inscrever suas ideias. As sugestões submetidas passam por um processo de avaliação, e, se aprovadas para desenvolvimento ou implementação, os idealizadores serão reconhecidos e recompensados, estimulando uma cultura de inovação participativa.

Entre os principais objetivos do programa, destacam-se: Estimular e apoiar a criação e implementação de ideias inovadoras, voltadas à solução de problemas e superação de desafios reais enfrentados pela organização; reconhecer e valorizar as melhores ideias apresentadas, evidenciando suas contribuições para os resultados e recompensando de maneira significativa, como forma de incentivar a continuidade da inovação e o engajamento contínuo dos colaboradores.

Essa iniciativa fortalece o papel do colaborador como agente ativo da transformação organizacional, alinhando inovação, estratégia e cultura em um mesmo movimento. Desde a data do lançamento já foram inscritas 7 novas ideias, que passarão pelo processo de avaliação.

- **Co criação da nova Convenção**

Outra fase fundamental dentro deste projeto é a cocriação da Convenção 2025. Para isso, foram reunidos setores estratégicos do Grupo Agros, como Recursos Humanos, Marketing, Direção e os Embaixadores. Esse processo colaborativo foi conduzido com o apoio da empresa especializada Sona Desenvolvimento Humano, que utilizou a metodologia C.A.O.S. como base de trabalho. Através dessa metodologia, os participantes puderam refletir sobre quais comportamentos e atitudes deveriam ser despertados nos colaboradores, considerando o cenário atual e os objetivos estratégicos da organização.

A Convenção 2025, que acontecerá em junho, representa um marco de continuidade dentro desse projeto macro. Enquanto a Convenção de 2024 teve como foco principal comunicar e fixar os direcionadores estratégicos, criando uma base comum de entendimento e linguagem, a edição de 2025 visa aprofundar essa jornada. O objetivo agora é consolidar tudo que foi vivenciado ao longo do último ano, conectando ações, projetos paralelos e práticas culturais, promovendo maior engajamento, alinhamento e senso de pertencimento dos colaboradores.

O projeto faz parte de um ecossistema de aprendizagem organizacional ao estruturar ações integradas que promovem o desenvolvimento contínuo, a troca de conhecimentos e o fortalecimento da cultura de protagonismo e melhoria coletiva. Cada iniciativa, como: os encontros formativos, os treinamentos, e as rodas de conversa com líderes, entre outras ações, foram estruturadas para gerar aprendizado em rede, valorizando experiências práticas, colaboração entre áreas e alinhamento com os direcionadores estratégicos. Esse ecossistema se concretiza ao envolver diferentes níveis da organização, conectar objetivos estratégicos com o desenvolvimento humano e incentivar uma postura ativa diante dos desafios. Além disso, ele

cria ambientes seguros e intencionais para reflexão, feedback, aprendizado contínuo e aplicação prática, promovendo um ciclo sustentável de evolução individual e organizacional.

2.5 Estratégias futuras

A continuidade do projeto é um processo natural dentro do Grupo Agros, tendo em vista os avanços, conquistas e percepções de mudanças que já estão ocorrendo no comportamento das equipes e no fortalecimento da cultura organizacional. Para assegurar a continuidade e evolução do ecossistema de aprendizagem e do alinhamento estratégico, estão previstas diversas ações para os próximos meses.

Entre elas, destaca-se a cocriação da próxima Convenção Agros, que está sendo construída de forma colaborativa com setores estratégicos, direção e embaixadores, bem como o acontecimento da própria Convenção. Também será realizado o lançamento de uma nova rodada de inscrições para o ciclo seguinte de embaixadores, garantindo a condução das ações que já estão sendo feitas, a renovação e oxigenação do grupo, com a manutenção de parte dos atuais integrantes para apoiar a transição.

Além disso, ocorrerá a avaliação das primeiras ideias inscritas no programa Protagonize, com foco no estímulo à inovação e valorização da contribuição ativa dos colaboradores.

Encontros de alinhamento e desenvolvimento com as lideranças também seguirão sendo promovidos, reforçando seu papel como facilitadores da cultura e da execução das ações estratégicas. Essas iniciativas visam fortalecer o movimento iniciado e sustentá-lo como parte da identidade e da prática cotidiana do Grupo Agros.

3. Orçamento

Foram investidos R\$ 50.000,00 na contratação de uma consultoria especializada, responsável por conduzir a gamificação durante a Convenção Top Agros e pela capacitação das

Lideranças, por meio de encontros e metodologias voltadas ao alinhamento estratégico e fortalecimento da cultura. Além disso, foram destinados R\$ 45.000,00 para cobrir os demais custos relacionados à realização da Convenção, como infraestrutura, materiais e logística, palestrantes.

As demais ações vinculadas aos programas Embaixadores e Protagonize não demandaram custos diretos adicionais, uma vez que são desenvolvidas internamente, com protagonismo dos próprios colaboradores, que vão se capacitando e se consolidando como agentes de transformação dentro da organização.

Atualmente, o programa conta com o apoio de três profissionais da equipe de Recursos Humanos: Diretora de RH, Coordenadora de RH e Analista de RH, que atuam diretamente no planejamento, suporte e acompanhamento das ações do ecossistema de aprendizagem e alinhamento estratégico.

4. Resultados

Os primeiros resultados do projeto já demonstram avanços significativos no engajamento dos colaboradores com os direcionadores estratégicos e com o ecossistema de aprendizagem do Grupo Agros.

O lançamento do programa de Embaixadores superou as expectativas iniciais: foram 26 colaboradores inscritos, número que reforça o interesse espontâneo e o impacto positivo da iniciativa, mesmo sendo uma proposta inédita na organização. A adesão mostra o quanto os colaboradores estão dispostos a protagonizar e disseminar a cultura organizacional.

Outro resultado importante vem do programa Protagonize, que já contabiliza 7 ideias inscritas por colaboradores. Essas ideias refletem o entendimento e o envolvimento dos profissionais com os objetivos estratégicos da empresa, reforçando o movimento de inovação interna e a valorização das contribuições coletivas.

Além dos dados quantitativos, os relatos dos participantes da Convenção, do Programa de Embaixadores e dos líderes que passaram pelo processo de desenvolvimento apontam para uma mudança perceptível na postura e no engajamento das equipes. Muitos desses depoimentos reforçam o sentimento de pertencimento, a clareza sobre o papel de cada um na estratégia da empresa e o fortalecimento da cultura de colaboração.

Esses resultados validam o caminho adotado até aqui e impulsionam a continuidade das ações, consolidando o projeto como um movimento genuíno de transformação cultural dentro do Grupo Agros.

Além dos dados quantitativos, também buscamos compreender os impactos subjetivos do projeto. Para isso, realizamos pesquisas internas e conversas diretas com os colaboradores, com o intuito de entender como eles percebem e aprendem a partir das ações realizadas até aqui.

Abaixo, alguns trechos de depoimentos coletados ao longo do projeto:

“Fazer parte dos Embaixadores tem sido uma jornada transformadora e de crescimento coletivo. É gratificante ver nossos valores ganhando vida nas atitudes do dia a dia, conectando pessoas, propósito e estratégia. Quando os valores saem da parede e se refletem em ações, construímos algo muito maior juntos.” M.M – Embaixador

“Dentre as diversas atividades desenvolvidas pelos embaixadores, uma das mais essenciais é a de fortalecer e vivenciar os direcionadores estratégicos e os valores do Grupo Agros. Mais do que repassar conceitos, eles estão mostrando, na prática, que esses valores fazem parte do cotidiano, que estão presentes nas atitudes e decisões do dia a dia. Além disso, os embaixadores contribuem para aproximar a direção dos colaboradores, ajudando a romper barreiras hierárquicas e promovendo um ambiente mais integrado, onde todos se sentem parte do mesmo propósito.” S.N - Assessoria

“As atividades conduzidas pelos embaixadores trazem para o dia a dia momentos conscientes e vivenciais de trocarmos acerca da cultura da empresa. Automaticamente

vivenciamos tudo isso mas é muito importante pararmos para falar e reforçar. O planejamento estratégico foi pensado por um grupo mas é de todos os envolvidos. Essas atividades trazem a tona sentimentos que no automático das atividades não nos damos conta. Assim nos apropriamos mais.” F.M – Coordenador

“O Programa dos Embaixadores veio ao encontro de uma necessidade real da nossa empresa. Estávamos em um momento em que já havíamos definido nosso planejamento estratégico e as competências que consideramos essenciais, mas percebíamos que isso ainda não era amplamente conhecido ou lembrado pelos colaboradores. Hoje, os embaixadores se reúnem com seus times e, uma vez por mês, promovem encontros de 20 a 30 minutos. Nesses momentos, abordamos uma das competências-chave, discutimos casos reais que ocorreram dentro da empresa e refletimos sobre como essas situações reforçam e exemplificam os valores e comportamentos que queremos cultivar. O programa tem sido fundamental para fortalecer a cultura organizacional, manter nossas competências vivas no dia a dia da equipe e fortalecer a aprendizagem” C.Z - Coordenador

O movimento gerado e desenvolvido pelo Grupo Agros, através do papel desempenhado pelos influenciadores, trouxe, além do conhecimento, a clareza quanto à cultura e os valores da empresa. Também foi fundamental para esclarecer os objetivos que se deseja alcançar com o planejamento estratégico, a curto e longo prazos. Além disso, mas tão importante quanto, trouxe a sensação de pertencimento, uma vez que colocou os influenciadores como integrantes ativos no desenvolvimento e alcance das metas estabelecidas. A integração dos colaboradores como peças fundamentais para a tomada de decisão, traz motivação para o desenvolvimento das atividades cotidianas e para permanecer no Grupo, além de fomentar a aprendizagem”.

T.K – Coordenador

“O movimento que vivemos e estamos potencializado trouxe clareza sobre os objetivos da empresa e fortaleceram nosso papel como líderes. Me sinto mais preparada e inspirada para

engajar os times, tornando cada colaborador parte ativa na busca pelos direcionadores estratégicos. Foi um momento riquíssimo de troca, aprendizado e conexão.” T.L - Coordenador

“Durante a Convenção, foram reforçadas diversas atitudes e comportamentos importantes para o grupo. Os norteadores da empresa foram e reforçados para os mais antigos, permitindo uma melhor compreensão e incorporação desses princípios. A integração entre os colaboradores foi destacada, mostrando a importância do trabalho em equipe na prática. Além disso, houve uma explicação detalhada e uma experiência prática sobre o planejamento estratégico, ajudando a fixar esses conceitos essenciais.” Participante da Convenção

“A forma como as atividades foram estruturadas incentivou a participação ativa e colaborativa de todos, criando um ambiente de aprendizado e troca de experiências muito enriquecedor.” Participante da Convenção

5. Conclusão

O projeto inscrito representa muito mais do que um conjunto de ações isoladas, trata-se de um movimento genuíno de transformação cultural no Grupo Agros. Ao integrar colaboradores de diferentes áreas, estimular o protagonismo, fortalecer a cultura organizacional e traduzir o planejamento estratégico em prática cotidiana, estamos criar um verdadeiro ecossistema de aprendizagem.

As iniciativas como a Convenção, o Programa de Embaixadores, o Protagonize e o Desenvolvimento das Lideranças demonstram que é possível, com intencionalidade e envolvimento coletivo, construir um ambiente onde estratégia, valores e pessoas caminham juntos. Os resultados já alcançados, somados ao engajamento crescente e à percepção positiva dos colaboradores, mostram que estamos no caminho certo.

Mais do que isso, reforçam o compromisso do Grupo Agros com a valorização do ser humano como peça central na construção de um futuro sustentável, inovador e alinhado aos

nossos propósitos. Este é apenas o começo de um percurso que continuará sendo construído a muitas mãos, com coragem, aprendizado e conexão.

6. Bibliografia

Paton, R.; Peters, G; Quintas, P. Estratégias de Educação Corporativa: universidades corporativas na prática. Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, Brasília, 2007.

Bee, L. (2017). A influência da comunicação para o engajamento na execução do planejamento estratégico dos profissionais: um estudo sobre trabalhadores da cidade de Lajeado/RS.

Certo, S.; Peter, J.; Administração Estratégica: Planejamento e implantação da estratégia. São Paulo: Makrin Books, 1993

Crossan, M.; Guatto, T. Organisation learning research profile. Journal of Organisation Change Management, [S.l.], v. 9, n. 1, p.107-112, 1996.

7. Informações dos autores

Caroline Remor

Graduada em Psicologia pela Universidade de Passo Fundo (UPF), possui MBA em Gestão de Pessoas pela mesma Instituição e Mestrado em Administração pela Atitus Educação. Atua no Grupo Agros desde 2023

Denise França

Graduada em Psicologia pela Universidade de Passo Fundo (UPF), possui MBA em Gestão de Pessoas pela Fundação Getulio Vargas (FGV). Atua no Grupo Agros desde 2011.