

DESAFIO 30 DIAS DE LIDERANÇA E CONEXÃO: RELATO DE UMA EXPERIÊNCIA DE FORTALECIMENTO DA CULTURA ORGANIZACIONAL NO ENSINO SUPERIOR

30-DAY LEADERSHIP AND CONNECTION CHALLENGE: AN EXPERIENCE REPORT ON STRENGTHENING ORGANIZATIONAL CULTURE IN HIGHER EDUCATION

Raiane de Lima Correa¹, Shayanne Gama da Silva¹, Thais Karoline de Souza Rodrigues,¹ Jolsiane dos Santos Almeida¹, Jéssina Hannah Farias Belchior¹, Soraia Santos Tatikawa Campos¹

Afyfa Faculdade de Ciências Médicas de Itacoatiara, Itacoatiara, Amazonas, Brasil.

Autor(a) correspondente: Jolsiane dos Santos Almeida

E-mail: jolsiane.almeida@afya.com.br

Eixo Temático: Cultura, Comunicação e ODS: Estratégias e Desafios Globais.

RESUMO

Introdução: O Desafio 30 Dias de Liderança e Conexão foi desenvolvido na Afya Faculdade de Ciências Médicas de Itacoatiara como uma jornada institucional destinada a transformar a integração em prática cotidiana, por meio de quatro movimentos: pertencimento, reconhecimento, colaboração e gratidão. Relatar a estrutura, a execução e os resultados do desafio, destacando as estratégias de fortalecimento da cultura organizacional e da comunicação entre setores. Ao longo de 30 dias, colaboradores de diferentes áreas participaram de quatro etapas sequenciais. Na primeira, apresentaram colegas de outros setores, ampliando o conhecimento sobre funções, trajetórias e talentos. Na segunda, produziram mensagens anônimas de reconhecimento, posteriormente distribuídas aos destinatários. Na terceira, registraram oportunidades de melhoria e ideias relacionadas à rotina institucional e à captação de estudantes. Na quarta, preencheram folhas simbólicas para uma árvore da gratidão, encerrada com reflexão coletiva. Os registros por etapa indicaram 34 participantes e 20 setores na atividade de conexão; 56 mensagens, 48 participantes e 17 setores na corrente de reconhecimento; 22 ideias, 22 participantes e 10 setores na etapa de protagonismo; e 99 folhas, 40 participantes e 17 setores na árvore da gratidão. A experiência favoreceu a visibilidade de atitudes positivas, a aproximação entre áreas e a participação na identificação de soluções. Como desdobramentos, foram definidos um mural permanente, um banco de ideias, ações de integração entre setores e rodas de feedback, indicando potencial de continuidade da iniciativa.

Palavras-chave: Cultura Organizacional. Comunicação. Liderança. Relações Interpessoais. Educação Superior.

ABSTRACT

Introduction: The 30-Day Leadership and Connection Challenge was developed at Afya Faculdade de Ciências Médicas de Itacoatiara as an institutional journey designed to turn integration into a daily practice through four movements: belonging, recognition, collaboration, and gratitude. To report the structure, implementation, and results of the challenge, highlighting strategies to strengthen organizational culture and communication across departments. Over 30 days, employees from different areas took part in four sequential stages. In the first, they introduced colleagues from other departments, broadening knowledge of their roles, professional paths, and talents. In the second, they wrote anonymous recognition messages that were later delivered to the recipients. In the third, they recorded opportunities for improvement and ideas related to institutional routines and student recruitment. In the fourth, they completed symbolic leaves for a gratitude tree, followed by a collective reflection. Stage records indicated 34 participants and 20 departments in the connection activity; 56 messages, 48 participants, and 17 departments in the recognition chain; 22 ideas, 22 participants, and 10 departments in the employee agency stage; and 99 leaves, 40 participants, and 17 departments in the gratitude tree. The experience increased the visibility of positive attitudes, brought departments closer together, and encouraged participation in identifying solutions. Its outcomes included a permanent recognition board, an idea bank, cross-department integration actions, and feedback circles,

showing potential for continuity.

Keywords: Organizational Culture. Communication. Leadership. Interpersonal Relations. Higher Education.

INTRODUÇÃO

A articulação entre áreas, o compartilhamento de informações e a resposta às demandas acadêmicas compõem o cotidiano das instituições de ensino superior. A cultura organizacional é construída por valores, significados e práticas compartilhadas, enquanto a liderança participa de sua manutenção e transformação.¹

A liderança é um dos assuntos mais abordados dentro das empresas e o líder tem uma função relevante na organização¹, ao atuar na orientação e motivação de toda a equipe. A falta de liderança ou da figura do líder, no entanto, pode consistir em um problema (inércia organizacional, falta de motivação dos colaboradores² que pode ocorrer em qualquer organização, chegando ao ponto de fechá-la. Assim, liderar se tornou ferramenta importante nas empresas que buscam produção eficiente de bens e serviços³.

O reconhecimento no trabalho não se limita a recompensas formais; ele também se expressa nas interações cotidianas e nas mensagens por meio das quais colegas e organizações valorizam contribuições, atitudes e formas de realizar o trabalho.²

Quando há espaço para que as pessoas apresentem ideias, reconheçam pares e participem da solução de problemas, ampliam-se as oportunidades de aprendizagem coletiva e de construção de confiança. A segurança psicológica, compreendida como a percepção de que o grupo é seguro para assumir riscos interpessoais, está associada a comportamentos de aprendizagem em equipes.³

Liderança é a capacidade de influenciar um grupo de pessoas a seguir um caminho em direção à conquista de determinados objetivos, por isso se tornou algo essencial dentro das empresas³. Um líder é uma pessoa que conduz e influencia o comportamento de um ou mais liderados. Dessa forma, ele tem o poder de motivar ou desmotivar os colaboradores, tornando-se um papel relevante na gestão de pessoas⁴.

Foi com essa lógica que se estruturou o Desafio 30 Dias de Liderança e Conexão, na Afya Faculdade de Ciências Médicas de Itacoatiara. A proposta organizou 30 dias em quatro movimentos - pertencimento, reconhecimento, colaboração e gratidão - e buscou transformar a integração em rotina, aproximar áreas, dar visibilidade a atitudes positivas, estimular a participação em desafios institucionais e fortalecer o vínculo com a instituição.⁴

Além das atividades sequenciais, o projeto definiu desdobramentos permanentes, como mural de reconhecimento, banco de ideias, integração entre setores e rodas de

feedback. Essa perspectiva justifica o relato por registrar uma experiência baseada em dinâmicas presenciais, materiais impressos, registros de participação e mobilização entre setores, com etapas passíveis de adaptação a outros contextos institucionais.⁴

Assim, o objetivo deste relato é descrever, de forma cronológica, o planejamento, a execução, os indicadores e os desdobramentos do Desafio 30 Dias de Liderança e Conexão, destacando sua contribuição para a cultura organizacional e a comunicação interna em uma instituição de ensino superior.

DESCRIÇÃO DA EXPERIÊNCIA

A experiência foi realizada na Afya Faculdade de Ciências Médicas de Itacoatiara e envolveu colaboradores de diferentes setores da instituição. A equipe responsável foi composta por Jolsiane Almeida, Raiane Correa, Shyanne Gama e Thais Karoline. O planejamento distribuiu a jornada em quatro etapas sucessivas, associadas aos movimentos de pertencimento, reconhecimento, colaboração e gratidão. Em cada etapa, foram definidos uma ação central, um objetivo, produtos esperados e indicadores de acompanhamento.⁴

A avaliação ocorreu por meio de listas de presença, contagem de participantes, setores alcançados e produtos gerados, além de registros fotográficos e percepções coletadas durante as dinâmicas. Os indicadores foram organizados separadamente para cada etapa, de acordo com a adesão e os produtos específicos de cada ação.⁴

Na primeira etapa - Etapa 1 - Fortalecendo conexões além dos cargos , o foco foi ampliar o olhar sobre quem estava por trás de cada função. Cada participante apresentou um colega de outro setor, informando nome, função, tempo de atuação e um talento ou curiosidade. A dinâmica buscou ampliar o conhecimento entre áreas, fortalecer vínculos interpessoais e estimular o sentimento de pertencimento. Foram utilizados um card orientador, lista de presença e registros fotográficos. A etapa contabilizou 34 participantes e 20 setores envolvidos. Segundo o painel de resultados, o principal efeito percebido foi maior proximidade entre pessoas que normalmente se encontravam apenas pelo fluxo de trabalho.³

Na segunda etapa - Criando uma corrente de reconhecimento, foi criada uma corrente de reconhecimento. Os colaboradores escreveram mensagens anônimas e voluntárias valorizando atitudes, comportamentos ou contribuições positivas de colegas. Os cartões físicos foram depositados em uma urna no hall da instituição e, posteriormente, distribuídos de forma surpresa, acompanhados de pequenos mimos. A ação registrou 56 mensagens, 48 participantes e alcance de 17 setores. O painel qualitativo do projeto

apontou que pequenos gestos de apoio, antes pouco percebidos na rotina, ganharam visibilidade, além de registrar percepção de melhora no clima organizacional e na satisfação com o ambiente coletivo.⁴

Na terceira etapa - O protagonismo para resolvermos juntos, cada participante foi convidado a identificar, individualmente, uma oportunidade de melhoria ou um desafio da rotina institucional, com foco em ideias de captação de estudantes. Foram recebidas 22 ideias de 22 participantes, envolvendo 10 setores. As propostas foram organizadas em um ranking qualitativo, em escala de baixo a altíssimo potencial, considerando potencial de captação, conexão com o futuro aluno e conversão em matrícula. Entre as ideias destacadas estavam a imersão prática nos cursos da saúde, o evento Portas Abertas para seu Futuro, o Dia da Saúde Afya e uma jornada presencial e digital nas escolas. A síntese dessas contribuições originou a proposta Viva a Experiência Afya, estruturada nas etapas atrair, experimentar, conectar e converter.⁴

Na quarta etapa - Plantando nossa árvore da gratidão, os colaboradores preencheram folhas decorativas para compor uma árvore física na instituição. As cores foram associadas a três significados: verde, gratidão institucional; amarelo, legado à comunidade; e laranja, reconhecimento de um colega. A atividade culminou em um momento de reflexão coletiva e leitura das mensagens, buscando fortalecer o propósito institucional. A etapa registrou 99 folhas de reconhecimento, 40 participantes e 17 setores alcançados.⁴

Tabela 1 - Indicadores registrados em cada etapa do desafio

Etapa	Produto/indicador principal	Participantes registrados	Setores alcançados
Etapa 1	Apresentação de colegas de outros setores	34	20
Etapa 2	56 mensagens de reconhecimento	48	17
Etapa 3	22 ideias recebidas	22	10
Etapa 4	99 folhas de reconhecimento	40	17

Fonte: elaboração com base na apresentação institucional do projeto. Os indicadores são apresentados por etapa.

No que se refere ao desdobramento e continuidade, ao final do desafio, quatro ações foram definidas como permanentes na rotina institucional: mural permanente, banco de ideias, integração entre setores e rodas de feedback. O mural foi concebido como espaço contínuo de reconhecimento e visibilidade para atitudes positivas e voluntárias. O banco de ideias passou a representar um canal para oportunidades e sugestões viáveis, com foco em captação de alunos e eficiência operacional. A integração entre setores foi direcionada a

conexões e alinhamentos recorrentes entre equipes, enquanto as rodas de feedback foram propostas como ciclos curtos e estruturados para escuta ativa, desenvolvimento da liderança e partilha de aprendizados.⁴

Esses desdobramentos deram continuidade à mensagem central da iniciativa: os comportamentos positivos precisam ultrapassar o caráter de evento e ser incorporados à rotina para que a cultura institucional se fortaleça. O encerramento do projeto reforçou a busca por um ambiente de trabalho mais humano, produtivo e inspirador, com reflexos esperados na qualidade dos serviços prestados à comunidade acadêmica.⁴

CONCLUSÃO

O relato alcançou o objetivo de descrever uma experiência institucional estruturada em ações curtas e sequenciais, nas quais cultura e comunicação foram convertidas em práticas de conexão, reconhecimento, participação e gratidão. As etapas tornaram visíveis pessoas, contribuições e ideias de diferentes setores e produziram registros concretos: 56 mensagens de reconhecimento, 22 ideias e 99 folhas de gratidão, além do alcance de 10 a 20 setores conforme a atividade. Os registros do projeto apontaram aproximação entre áreas, maior visibilidade de atitudes positivas, participação na identificação de soluções e fortalecimento do propósito institucional. Por se tratarem de indicadores de processo e de percepções, esses resultados demonstram alcance e engajamento, sem, isoladamente, mensurar mudanças de longo prazo na cultura organizacional.

A continuidade pode ocorrer por meio do mural permanente, do banco de ideias, da integração entre setores e das rodas de feedback já definidas no projeto. Em futuras edições, recomenda-se acrescentar instrumentos de avaliação antes e após a experiência, acompanhamento das ideias implementadas e monitoramento periódico da participação e dos efeitos percebidos. Essas medidas podem preservar o caráter participativo da proposta e, ao mesmo tempo, fortalecer as evidências sobre sua sustentabilidade e seu impacto institucional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. BERGAMINI, C. W. Liderança. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
2. KICH, J. I. F.; PEREIRA, M. F.; EMMENDOERFER, M. L.; SANTOS, A. M. A influência do líder na
3. CHIAVENATO, I. Gerenciando com as pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas: um guia para o executivo aprender a lidar com sua equipe de trabalho. Rio de Janeiro: Elsevier – Ed. Campus, 2005.
4. LESSA, J. Mandar é fácil, liderar é difícil. 2 ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1999.