



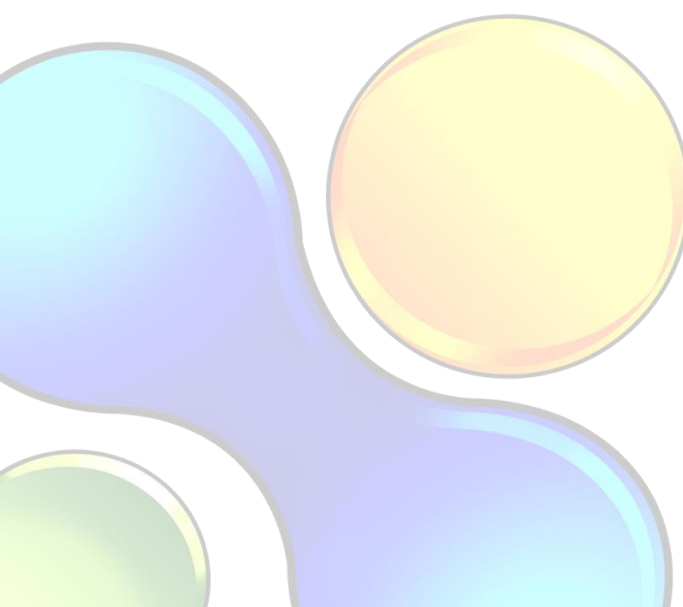
# Plano de Candidatura

Diretoria Presidência – Gestão 2017

Walter Silva Braga Stange

Viçosa – MG

Novembro de 2016



## 1. Dados do candidato e histórico no MEJ

**Nome completo:** Walter Silva Braga Stange

**Curso de graduação:** Bacharelado em Bioquímica

**Período:** 4<sup>a</sup>

**Tempo de MEJ:** 1 ano e 5 meses

**E-mail:** walterstange5@gmail.com / tecnomol.pre@gmail.com

**Telefone:** (27) 99646-2223

Assim que entrei na universidade, ainda no primeiro período do curso, em 2015, fui admitido como Trainee da Tecnomol na área de Marketing. Após efetivação, em duas semanas já ocupava o cargo de Diretor de Marketing, no qual permaneci durante o período de 2015/2, realizando ações como a reestruturação da diretoria, formulação do primeiro protótipo da pesquisa de mercado e um modelo de Canvas da empresa.

Uma das principais deficiências históricas da Tecnomol é a imagem deteriorada com o próprio departamento. Graças à experiência como Diretor de Marketing, recebi o desafio de representar a empresa como Diretor Presidente, cargo no qual fui eleito para o ano de 2016 e permaneço até o momento. Nele, fui um dos responsáveis pela reformulação do site da empresa, além de atuar fortemente no incentivo na participação dos membros no Movimento Empresa Júnior, que nos abriu portas quando mais precisávamos.

Ainda em 2016, atuei como conselheiro deliberativo na Ceempre, o que me auxiliou a entender a realidade do núcleo e das diversas empresas que o formam. A atuação no conselho e comunicação efetiva com a empresa foram fatores importantíssimos para o que, em minha opinião, é a maior conquista da Tecnomol para esse semestre: o aparecimento da EJ no movimento.

Participei da organização da Reunião Presencial da FEJEMG em Viçosa no ano de 2016, no cargo de assessor de alocação, o que me mostrou uma realidade um pouco diferente da que eu conhecia: a realidade de EJs federadas. Em agosto de 2016, fui selecionado como Assessor de Imprensa na Diretoria de Comunicação da CEEMPRES, sendo motivado pela vontade de desenvolver a minha empresa e o núcleo. No final do mesmo ano, também participei como congressista do XI InternEJ, evento que, para todos que participam, é um divisor de águas. E, para mim, não foi diferente.

Mais recentemente, fui eleito como Diretor de Comunicação da CEEMPRES para o ano de 2017, me motivando ainda mais a fazer mais pela EJ que me fez crescer.

Toda essa experiência me faz querer continuar tudo que foi iniciado e, para isso, me candidato a Diretoria Presidência na Tecnomol para a gestão de 2017.

## **2. Justificativa da Candidatura**

Minha motivação principal é dar continuidade a tudo que realizei enquanto Diretor Presidente em 2016. Meus esforços e ações foram reconhecidos pelos membros, de modo que eu deseje ainda mais arquitetar essa história em conjunto.

Além disso, noto que grande parte das ações são contínuas. Por esse motivo, as relações estabelecidas enquanto no cargo não devem ser perdidas. Crescemos muito durante a gestão, e não podemos perder o foco das ações responsável por tal crescimento.

Minha motivação pessoal se dá por querer impactar todos os ambientes no qual estou inserido, bem como querer com que a Tecnomol impacte nos mesmos ambientes. A Diretoria me fez crescer, pessoal e profissionalmente, de uma maneira agradável, me mostrando que sou capaz de enfrentar desafios.

### **3. Análise da gestão atual e focos de atuação**

Durante a gestão de 2016, a Diretoria Presidência progrediu muito em muitos sentidos dentro da Empresa Júnior.

Inicialmente, no que tange a representatividade, o diretor foi um dos responsáveis, junto com uma equipe fantástica, a fazer com que a Tecnomol seja mais atuante no Movimento Empresa Júnior. Provas disso são: a participação de um membro no corpo executivo da CEEMPRES e, para o ano de 2017, na Diretoria Executiva da Central; a atuação de dois membros na organização da Reunião Presencial de Viçosa; participação em grande parte das Células Temáticas e InterAções; participação de 50% da empresa no InternEJ e no Selo CEEMPRES, além de diversos outros eventos. Nota-se, contudo, que em grande parte desses eventos, a participação é feita pelo mesmo grupo de pessoas. Nesse ponto, a Diretoria falhou, pois é necessário e fundamental que toda a empresa esteja engajada na maré verde. No que tange o departamento, a diretoria não teve grandes progressos, devido à sobrecarga ao atuar em duas diretorias durante o começo do ano.. Por fim, no que tange aos demais órgãos estudantis do curso e aos alunos, foram realizados dois eventos em parceria com o PET/CA, o que mostra que a Tecnomol cada vez mais tem ganhado seu reconhecimento. Vale ressaltar que todas essas conquistas são não são apenas do Diretor Presidente, e sim de um grupo de pessoas focadas em fazer tanto a empresa crescer quanto a si mesmo.

Em segundo plano, no pilar do incentivo aos membros, notou-se grandes esforços para reconhecimento interno na empresa. Prova disso é a criação de novos projetos, como o “Membro de Valor” e o “Oscar Tecnomol”, além de dinâmicas constantemente realizadas nas reuniões. Contudo, houve uma falha considerável em um processo denominado “cascata de desmotivação”, no qual pequenas atitudes acabaram ocasionando a perda do foco de toda a equipe.

Por fim, no que tange a liderança, noto que o esforço dedicado foi insuficiente. Houve ações que desempenharam papel extremamente significativo no florescer do amor pela Tecnomol (como a primeira bandeira e o reconhecimento individual), mas que se perderam durante o tempo.

Com base nos pontos destacados anteriormente, proponho como foco das ações a melhoria da imagem com o departamento, local em que esta ainda é defasada, bem como o incentivo aos membros, através da autoliderança, a exercerem papéis ativos não só na Empresa Júnior, mas em todo o movimento.

## **4. Planos de ação**

### **4.1. Comunidades de Prática de Liderança (CPL)**

O conceito de liderança é distorcido quando analisamos a história de Tecnomol. Por muito tempo, entendeu-se que só é líder quem é diretor, o que é uma inverdade. É necessário que o espírito de liderança esteja com cada um dos membros da EJ, para que estes executem suas ações com maestria e profissionalismo.

De um modo geral, as CPLs são discussões sobre determinados temas voltados à formação de lideranças para auxiliar no desenvolvimento do processo. Pretendo trazer temáticas de desafios encontrados pela EJ para que, juntos, possamos desenvolver estratégias, sempre pautadas na sua aplicabilidade, na relevância e no desenvolvimento da empresa.

Tais espaços devem ser realizados com uma frequência padrão e durante toda a gestão, para que todo o conhecimento não seja perdido com o passar do tempo.

Essa proposta é condizente com a proposta da Diretora Presidente eleita na CEEMPRESA, uma vez que as CPLs serão modelos recorrentes de um dos programas da central, o InterAção.

Como resultados esperados, pretende-se desenvolver o sentimento de dono em cada um dos membros desde o momento em que entrarem na empresa. Assim, ao encontrarem um desafio maior para o qual é necessário liderar, a prática já se tornará rotineira. A partir do momento que entende-se que um resultado também é seu, também entende-se que os benefícios serão seus. A produtividade de uma empresa é aumentada no momento que pessoas se sintam responsáveis por suas ações e consigam perceber que tais ações as deixam melhores.

### **4.2. Incentivo à autoliderança**

A principal forma de fazer com que nossos membros se sintam capazes de mudar o mundo é através da autoliderança, do autoconhecimento. Saber porque estar em uma empresa júnior, quais são seus objetivos e, de um modo geral, quem você é, é essencial para a percepção de valor.

O membro que se conhece sabe que é capaz, e toma para si a principal característica de um empreendedor: assumir riscos. Assumir riscos de assumir uma diretoria, de executar uma tarefa nunca antes feita, de inovar, de investir (tempo ou dinheiro), de ser júnior.

O caminho é dispensável se não se sabe o destino, e, para um membro com DNA de empreendedor e coração de bioquímico, a

Tecnomol deve ser um dos caminhos ou, no mínimo, um trecho de um dos caminhos.

### **4.3. Estudo de perfis dos membros**

O processo de alocação de membros nas diretorias após o Processo Seletivo da Tecnomol ainda é pouco eficiente, com a alocação de membros em diretorias nas quais estes não se sentem confortáveis.

Para sanar esse problema, proponho, em parceria com a Diretoria de Gestão de pessoas, a utilização de duas metodologias nos Processos Seletivos futuros, das quais:

#### **4.3.1. Metodologia DISC**

O DISC é uma metodologia que possibilita a análise comportamental das pessoas a partir de quatro fatores: Dominância (D), Influência (I), Estabilidade (S), Conformidade (C). O teste parte do princípio de que nenhum perfil é melhor ou pior, mas Pessoas que realizam atividades alinhadas ao seu perfil tornam-se mais realizadas e felizes.

**Fonte: ETALENT**

A partir de análise prévia dos membros em uma diretoria, pode-se traçar um perfil típico para a mesma, de modo a melhor alocar membros futuros e aumentar o rendimento e a felicidade destes, além de poder formar equipes com perfis semelhantes e aumentar a possibilidade de sucesso do grupo.

#### **4.3.2. Teoria das Inteligências Múltiplas**

Basicamente, não sabendo matemática você não pode calcular a taxa em que o universo está se expandindo, mas é provável que você tenha as habilidades para encontrar a pessoa certa que irá calcular.

**Fonte: Biosom**

A Teoria das Inteligências Múltiplas agrupa os indivíduos em oito tipos de inteligências, sendo esses: espacial; naturalista; musical; lógico-matemático; intrapessoal; interpessoal; linguístico e; cinestésico.

Apesar de alguns grupos parecerem impossíveis de se relacionar com a realidade de uma empresa júnior, características particulares de cada um podem refletir em características necessárias para uma diretoria. Por exemplo, uma pessoa com alta inteligência musical, capaz de reconhecer padrões em uma melodia, pode ser capaz de

reconhecer padrões dentro da empresa, tendo potencial para atuar na Diretoria de Qualidade, por exemplo.

O uso da técnica requererá um estudo prévio do tema por parte dos membros, contudo, se mostra extremamente viável ao ser adaptado na realidade, mesmo que, eventualmente, sem acurácia total.

#### **4.4. Representatividade com o Departamento**

A imagem da Tecnomol com o departamento ainda é distorcida, apesar de ter melhorado com parte dos professores no último ano.

Um dos projetos postergados em 2016 foi a apresentação da EJ para o colegiado. Proponho realizá-la ainda em 2017/1, com o auxílio do novo Gerente de Relacionamento Institucional, bem como as apresentações individuais para os professores remanescentes.

Além disso, proponho um evento, no modelo sugerido para o último JEWD (*Junior Enterprise World Day*), no qual as atividades e propostas da Tecnomol serão apresentadas aos presentes, podendo estes ser alunos de graduação, pós-graduação ou até mesmo professores. Em qualquer uma das três esferas, pode-se atingir os professores, de modo a melhorar nossa imagem ao mostrar que estamos crescendo.

Alinhando com o tópico abordado em seguida, uma pesquisa de imagem com o departamento nos mostrará qual caminho deverá ser seguido para gerar valor no que tange a Tecnomol para os professores.

Ao mostrar quem somos e o que fazemos aos professores de maneira individual, podemos, após certo período de tempo, atingir todos membros do colegiado da graduação e, enfim, sermos reconhecidos pelo departamento.

#### **4.5. Pesquisa de Imagem com a Graduação**

Desde a última pesquisa de imagem realizada, em 2016/1 (que, por sinal, não gerou resultados válidos, uma vez que foi aplicada em um único público), o desenvolvimento da Tecnomol foi notável. Essa é uma sentença que nós, enquanto membros, sabemos que se trata de uma verdade. Porém, deve-se mensurar o quanto a nossa imagem foi mudada para os alunos do curso, que não se encontram inseridos na esfera da empresa.

Em parceria com a Diretoria de Marketing, pretendo aplicar tal pesquisa, a fim de quantificar o quanto estamos longe de parte da



nossa visão (ser vista pelos alunos do curso como ferramenta de desenvolvimento pessoal).

Através de tais insumos, toda a empresa poderá traçar estratégias para melhor atingir seus objetivos, uma vez que poderão ser identificados pontos de melhoria a serem trabalhados na gestão.

#### **4.6. Participação no MEJ**

Sabe-se que, em 2016, a Tecnomol começou a aparecer perante o Movimento Empresa Júnior da Universidade Federal de Viçosa. Para 2017, espera-se que tal aparição seja ainda maior e mais expressiva, com membros participando de equipes de trabalho, no Time CEEMPRES ou mesmo como ouvintes em eventos.

A melhor maneira de incentivar tal participação é através do reconhecimento. Gratidão. Todo o sucesso da Tecnomol, no caso, relativo à participação da EJ no MEJ, é única e exclusivamente graças aos nossos membros, peças fundamentais no trajeto.

Como o reconhecimento será feito é uma questão que, em minha opinião, deve ser definida pelos principais beneficiários da ação: os próprios membros da Tecnomol. Assim, seremos cada vez mais reconhecidos, podendo mostrar todo nosso potencial.

#### **4.7. Aproximação entre Tecnomol e outras EJs**

A Tecnomol criou laços na gestão de 2016, e pretende-se criar novos em 2017. Via Intejs, auxílios ou até mesmo integrações, podemos aumentar o número de EJs que passam ou passaram pela realidade que nos encontramos, o que nos auxiliará a crescer de maneira exponencial.

Deve-se entender que o MEJ é uma rede, com todos seus nós conectados. Além disso, também é necessário saber que toda relação é uma via de mão dupla, favorecendo o crescimento de ambos os lados.

Tal ação visa o crescimento em questões relativas a gestão, com troca de informações quanto a técnicas e metodologias, e a satisfação dos membros, uma vez que teremos relações com outras pessoas, o que reflete em um contentamento humano.



## 5. Considerações finais

*É hora de tentar desafiar a gravidade e você não poderá nos derrubar.*

*Wicked*

Assim como a gestão de 2016, espero que a gestão 2017 traga surpresas, de modo a sermos cada vez maiores e impactantes. Foram grandes as conquistas dessa gestão, e espero que as da próxima sejam ainda maiores. Tenho convicção do grande potencial da Tecnomol e de cada um dos seus membros.

A eles, dedico esse plano de candidatura. Os maiores empresários juniores que você respeita. Só tenho a agradecer por todo o esforço dedicado na gestão 2017. Todo o nosso crescimento foi graças a vocês. Obrigado por toda a confiança, todos os conselhos, todas as conversas, todas as reuniões, todas as risadas, todos os momentos juntos que, sem dúvidas, me fizeram uma pessoa melhor. Vocês são mais que top. Vocês são topper.

Por fim, conto com as críticas de todos e de cada um que ler esse documento, para que, juntos, possamos construir uma Tecnomol cada vez maior e melhor. Obrigado!