

TRILHA DE CAPACITAÇÃO PARA O PROGRAMA “LIDERANÇA PARA RESULTADOS PARA A GESTÃO FISCAL DOS ESTADOS”

PROPOSTA DE TRABALHO PARA COGEF | GDFAZ

Versão 2.0

Dezembro/2019



AMANA-KEY

Sobre a Amana-Key

Uma empresa brasileira especializada em **inovações** em estratégia, gestão e liderança de organizações complexas.

Mais de **40 anos** de presença no mercado.

Mais de **60 mil** gestores de empresas, órgãos de governo e entidades do terceiro setor do Brasil e do exterior participaram dos programas de atualização de liderança e projetos de consultoria.

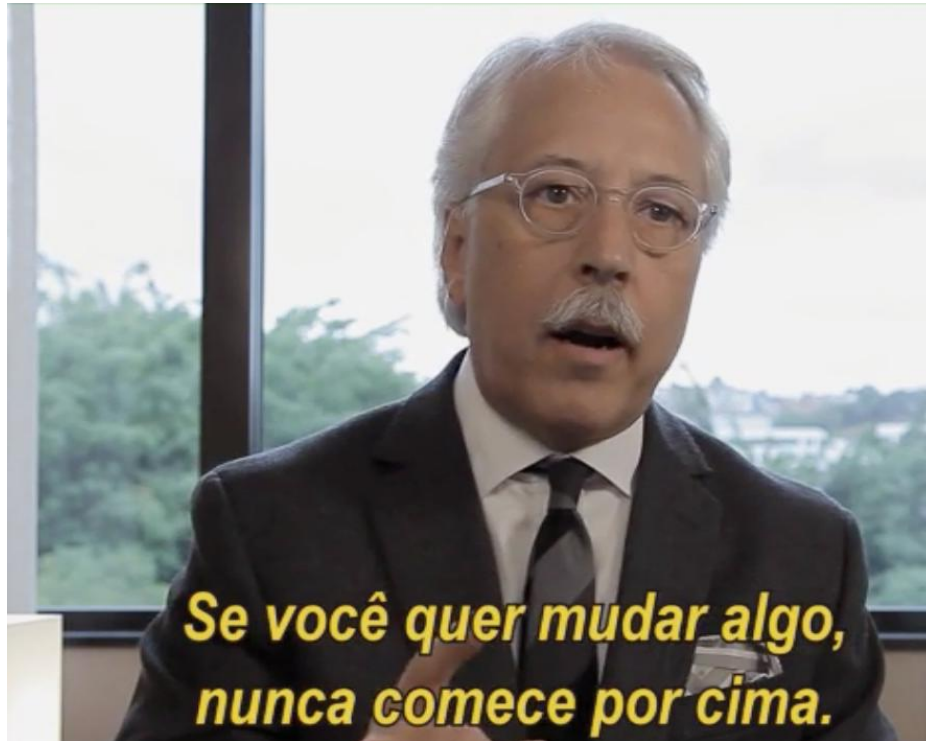
Nossa **razão de ser** é contribuir para o **bem comum** – para o bem-estar de tudo e de todos que compõem o todo maior, em todas as suas dimensões – por meio de uma gestão e liderança em níveis cada vez mais elevados de **excelência, inovação e consciência**.



Premissas sobre ensino-aprendizagem de gestão e liderança



Liderança e gestão se aprendem (mas não se “ensinam”)



Zero receitas, fórmulas, melhores práticas
Insights, pensar por si e construir a própria aprendizagem

A diferença entre o bom líder e o líder excepcional está nas sutilezas, no invisível e frequentemente indiscutível



Ferramentas, simuladores, aprendizagem pela prática

Michael Sandel

Universidade Harvard, autor de “Justiça: O que é fazer a coisa certa” entre outros

<https://vimeo.com/377167414/71fc133711>

Liderança e gestão se aprendem pelo compartilhamento de experiências



Interação entre pares, foco na “realidade real”

Polimento individualizado e contínuo de competências duráveis

Extensão da carreira



60 a 70 anos

Tempo médio num cargo



4,5 anos

Vida-média de uma habilidade



5 anos



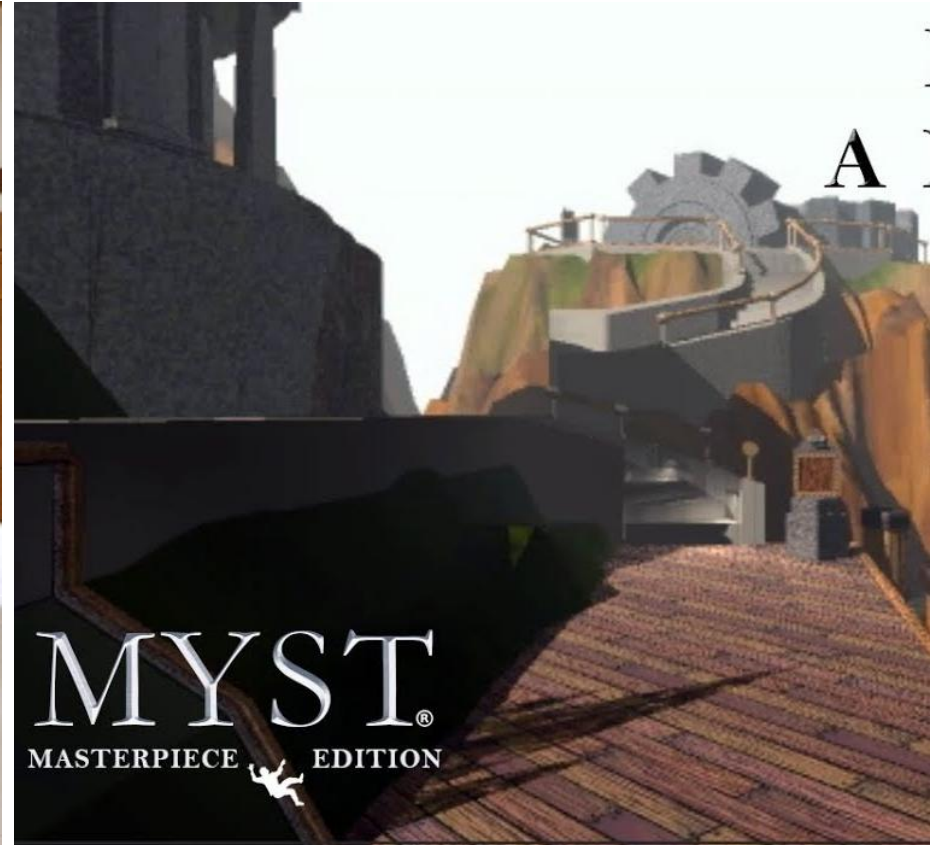
Sources: Lynda Gratton and Andrew Scott, *The 100-Year Life: Living and Working in an Age of Longevity* (Bloomsbury, 2016); Douglas Thomas and John Seely Brown, *A New Culture of Learning: Cultivating the Imagination for a World of Constant Change* (CreateSpace, January 4, 2011).

Deloitte University Press | dupress.deloitte.com



Conhecimentos obsolescem cada vez mais velozmente

Da ação para a reflexão



Convite explícito à aplicação de novos referenciais e conteúdos a problemas e desafios reais

<https://vimeo.com/377168230/3921c83aa3>



PROPOSTA PARA A COGEF | GDFAZ



OBJETIVO

Oferecer aos fiscos estaduais acesso a eventos estruturados de capacitação (trilha de capacitação) visando fortalecer a liderança estratégica e gerencial, com foco em resultados.



Imperativos Estratégicos



Imperativos Estratégicos

1

Gestão Fazendária e Transparência Fiscal

Melhorar o desempenho da governança pública, contribuindo para o aumento da eficiência no planejamento, monitoramento e avaliação dos resultados; a mitigação dos riscos fiscais; o fortalecimento dos mecanismos de transparência e a melhoria da prestação de serviços.

Imperativos Estratégicos

2

Administração Tributária e Contencioso Fiscal

Melhorar o desempenho da administração tributária e do contencioso fiscal, contribuindo para o aumento da arrecadação das receitas próprias; a redução de tempos para cumprimento das obrigações tributárias; a celeridade na tramitação do processo administrativo fiscal e a recuperação da dívida ativa.

Imperativos Estratégicos

3

Administração Financeira e Gasto Público

Melhorar o desempenho da administração contábil e financeira, contribuindo para o aumento da eficiência no planejamento dos investimentos e no planejamento e execução das despesas de custeio, na avaliação da qualidade do gasto público, na apuração de custos e na melhoria da gestão da dívida pública e dos passivos contingentes.

CONEXÃO COM PAPÉIS E FOCOS DE AÇÃO



Desdobrando os imperativos em papéis e focos de ação

Para o público de Liderança Estratégica

PAPEIS DO LÍDER (APG) IMPERATIVOS ESTRATÉGICOS	LIDERANÇA DE PESSOAS O líder como exemplo, cultivador de valores, educador, pacificador, energizador	LIDERANÇA ESTRATÉGICA O líder como estadista, estrategista, visionário, futurista, designer, perturbador	LIDERANÇA DA AÇÃO O líder como integrador, realizador, catalisador de resultados, transformador, orquestrador
Governança. Planejamento, monitoramento e avaliação. Mitigação de riscos. Transparência. Prestação de serviços.	• Construir e fortalecer uma cultura para que as pessoas lidem adequadamente com dilemas éticos. • Construir e fortalecer uma cultura de excelência em serviços.	• Exercer o senso de julgamento e tomar decisões assertivas em contexto de incerteza, complexidade e ambiguidade. • Reagir rapidamente a crises e eventos inesperados a partir de uma postura “agorista”.	• Mediar e prevenir conflitos entre pessoas, áreas e instituições. • Estabelecer e manter relações saudáveis, construtivas e intensas entre a instituição e públicos externos relevantes.
Melhorar o desempenho. Aumento da arrecadação das receitas próprias. Redução de tempos e celeridade. Recuperação da dívida ativa.	• Construir e fortalecer uma cultura de inovação, que estimule as pessoas a buscarem soluções originais. • Construir e fortalecer uma cultura de busca de eficiência e produtividade.	• Identificar o cerne dos problemas e das oportunidades de melhoria sem deixar-se desviar pelo excesso de dados. • Construir uma visão de futuro arrebatadora e definir intenções estratégicas ousadas.	• Identificar e manter-se atualizado em relação a questões políticas e “jogos de poder” nacionais e globais. • Potencializar a diversidade como fator alavancador da geração de soluções originais.
Planejamento e execução. Avaliação da qualidade do gasto. Melhoria da gestão da dívida pública e dos passivos contingentes.	• Construir e fortalecer uma cultura de disciplina e cuidado com a execução. • Construir e fortalecer uma cultura de zelo pelo uso adequado de recursos públicos	• Formular e resolver equações impossíveis. • Desenvolver novos insights para situações desafiadoras e aplicá-los na criação de soluções inéditas e eficazes.	• Manter-se em contato com o que é mais profundo e constante em meio a mudanças: manter o foco no propósito. • Manter foco, intensidade e otimismo persistente mesmo sob adversidade.

Desdobrando os imperativos em papéis e focos de ação

Para o público de Liderança Intermediária - Gerencial

PAPEIS DO LÍDER (APG) IMPERATIVOS ESTRATÉGICOS	LIDERANÇA DE PESSOAS O líder como exemplo, cultivador de valores, educador, pacificador, energizador	LIDERANÇA ESTRATÉGICA O líder como estadista, estrategista, visionário, futurista, designer, perturbador	LIDERANÇA DA AÇÃO O líder como integrador, realizador, catalisador de resultados, transformador, orquestrador
Governança. Planejamento, monitoramento e avaliação. Mitigação de riscos. Transparência. Prestação de serviços.	- Desenvolver a capacidade da equipe de monitorar o ambiente, ler sinais de mudança e antecipar respostas. - Apoiar a equipe na criação das ferramentas para a melhoria na prestação de serviços.	- Tomar decisões com base num entendimento sólido de como a instituição gera resultados. - Traduzir competências e vulnerabilidades em oportunidades e equações estratégicas.	- Perceber e intervir sobre dinâmicas interpessoais que afetam os resultados que se deseja atingir. - Criar e implantar melhorias de gestão que levem à prática dos princípios de boa governança.
Melhorar o desempenho. Aumento da arrecadação das receitas próprias. Redução de tempos e celeridade. Recuperação da dívida ativa.	- Atuar para inspirar, motivar e qualificar as equipes para contribuir intensamente em projetos de desenvolvimento. - Liderar pessoas durante mudanças e transformação organizacional.	- Decidir a partir de uma visão sistêmica da organização, suas métricas e interdependências. - Traçar estratégias e executá-las num contexto turbulento em busca do equilíbrio entre ganhos a curto e longo prazo.	- Perceber, interpretar e escolher ações para lidar com obstáculos humanos e políticos ao cumprimento de cronogramas/orçamentos - Desenvolver estratégias e ações criativas para melhorias.
Planejamento e execução. Avaliação da qualidade do gasto. Melhoria da gestão da dívida pública e dos passivos contingentes.	- Desenvolver estratégias sobre pessoas como parte integrante e fundamental da estratégia da organização. - Criar contextos e ambientes ideais para que a criatividade individual aflore.	- Orientar as equipes no desdobramento das diretrizes estratégicas e na definição de metas e ações. - Desenvolver métricas e indicadores que avaliem a evolução dos resultados.	- Atuar de forma consultiva para identificar as dores do “cliente”, saber o que ele precisa melhorar e ajudá-lo a resolver. - Ir até o fim em tudo que começa, de forma persistente face a adversidades.

Programa de Desenvolvimento de Líderes

ARQUITETURA DO PROGRAMA: QUATRO FÓRUMS

Manutenção	WEBINARES/ LIVES COM OSCAR MOTOMURA	Diálogo para manter a chama acesa e responder dúvidas.	Virtual, em plataforma web acessível por qualquer dispositivo.	Uma hora de duração, uma vez por mês, em dia e horário fixos (ex. toda primeira quinta-feira às 18 horas).
Simulador de gestão	O LADO HUMANO DA GESTÃO DE PROJETOS DE MUDANÇA	Foco na competência de tomada de decisão em um contexto de recursos limitados. Simulador de gestão vivencial focado em desenvolver uma compreensão sólida de como agir face aos fatores humanos e políticos mais críticos para o sucesso de um projeto. Não tem pré-requisito.	Sede da Amana-Key (SP) e em algumas capitais de UFs.	1 dia integral (8 horas) Uma oferta por mês. Realizado mediante mínimo de 18 participantes.
Extensão	SEMINÁRIOS-DIÁLOGO COM OSCAR MOTOMURA	Três seminários: (A) Pessoas, (B) Estratégias e (C) Resultados Conexão com os papéis (APG é pré-requisito) com foco no aprofundamento nas competências. Cada seminário oferece um certificado. Participante pode fazer em qualquer sequência.	Sede da Amana-Key (SP)	1 dia integral (8 horas) Uma oferta por mês,: A-B-C A-B-C A-B-C Realizado mediante número mínimo de participantes (ordem de grandeza: 40).
Plataforma básica	APG APG COMPACTO	Visão sistêmica/ integrada de todos os papéis do líder e dos focos de ação.	Sede da Amana-Key (SP) e algumas capitais (Compacto)	5 dias integrais (50 horas) 3 dias integrais (30 horas) Calendário fixo





Metodologias empregadas nos programas



APG

PROGRAMA DE GESTÃO AVANÇADA DA AMANA-KEY



APG AMANA-KEY

PROGRAMA DE GESTÃO AVANÇADA

O APG Amana-Key é uma vivência super intensiva sobre o que há de mais inovador em gestão, estratégia e liderança, trabalhado de forma sistêmica e integrada. Ou seja, não é um mero ajuntamento de módulos fragmentados.

O APG Amana-Key não dá “receitas” (que - a propósito - ficam rapidamente obsoletas). O APG foi concebido para provocar a geração de *insights*: os próprios participantes visualizam caminhos inéditos e “sob medida” para fazer suas organizações evoluírem e conseguirem resultados cada vez melhores (alta *performance*) em contextos cada vez mais desafiadores.

O APG Amana-Key tem como foco relevante “competências duráveis” (que não ficam obsoletas: quanto mais são praticadas, melhor o desempenho) essenciais a todo líder. Especial ênfase é dada ao fator humano (“entender de gente”, o atitudinal/comportamental, a integração da cultura, o *teamwork* 360°), ao desenvolvimento de valores, ao resgate da ética e à elevação do nível de consciência. E tudo isso aliado à competência durável de fazer acontecer.



APG AMANA-KEY: INTEGRAÇÃO SISTÊMICA DE TODOS OS CONTEÚDOS

- Tudo o que pode afetar a evolução e *performance* da organização a curto, médio e longo prazos é trabalhado no APG de forma integrada (e não de forma separada, fragmentária).
- A integração inclui aspectos mais objetivos, mas principalmente os mais sutis e não aparentes (“meias-verdades”, informações distorcidas, competição por poder etc.) que não costumam ser trazidos à mesa de decisão.
- Grande ênfase é dada ao alinhamento cultural da organização como um todo, entre os principais líderes, entre suas equipes, entre áreas diferentes, entre diferentes gerações etc.
- A integração dos conteúdos do APG é trabalhada na premissa de que a empresa/instituição é um organismo vivo e não uma máquina, um mecanismo. Portanto, é o “sistêmico-biológico” e não o “sistêmico-mecânico” que está na base de tudo que é trabalhado no APG Amana-Key.



O TODO INTEGRADO PELO APG AMANA-KEY

DIMENSÕES ASPECTOS	EXISTENCIAIS (propósito, sentido)	ESTRATÉGICAS (futuro a buscar)	OPERACIONAIS (processos)	HUMANAS (equipe e relações)
TÉCNICOS (tecnológicos)	Definem produtividade e eficácia em cada dimensão			
POLÍTICOS (poder, influência)	Definem nível de participação em cada dimensão			
CULTURAIS (crenças e atitudes)	Definem o comportamental da organização como um todo			

SEMINÁRIOS-DIÁLOGO AMANA-KEY



SEMINÁRIOS-DIÁLOGO

**Fóruns para geração de insights,
compartilhamento de ideias e formação de relacionamentos**

Contextos em que a aprendizagem individual deriva da própria experiência prática do participante e não de um corpo de conhecimentos ou técnicas abstratas, dissociadas do fazer e do ser.



SEMINÁRIOS-DIÁLOGO



Premissas

- A abordagem dos cursos tradicionais, com aulas expositivas estruturadas, conteúdo predefinido e fechado está cada vez mais defasada.
- A atualização, evolução e desenvolvimento de pessoas devem se apoiar na modernização da sua forma de pensar em vez da pura atualização de informações.
- A evolução precisa estar completamente vinculada com os desafios reais que as pessoas enfrentam no dia-a-dia e deve resultar em um efetivo fazer acontecer.

SEMINÁRIOS-DIÁLOGO: FORMATO

Uma metodologia de ensino-aprendizagem original, estruturada em torno de fóruns de diálogo e reflexão com base em um propósito, determinado em conjunto com a organização cliente.

As conversações são realizadas a partir de questões e estímulos, selecionados em tempo real pelo facilitador. E se desenvolvem passo a passo, de modo iterativo e semiestruturado, com foco nas respostas do grupo. As questões colocadas levam o participante a se confrontar com suas próprias convicções, refletir sobre suas teorias sobre o tema e por que as desenvolveu, para, a partir daí, adotar novas crenças e práticas.

Os estímulos para os diálogos são dados por recursos didáticos inovadores em forma e conteúdo:

- Depoimentos em vídeo produzidos com exclusividade pela Amana-Key junto a renomados especialistas mundiais.
- Depoimentos em vídeo produzidos pela Amana-Key junto a líderes empresariais, governamentais e da sociedade civil.
- Exercícios desenvolvidos pela equipe técnica da Amana-Key para utilização em trabalhos individuais e em grupo.
- Simuladores que transcendem o técnico e estimulam o uso de todo o potencial humano dos participantes.
- Dinâmicas que reconstituem a vivência de situações desafiadoras e muitas vezes inusitadas.

Acima de tudo, o compromisso maior é com o desenvolvimento nas pessoas da sua capacidade de pensar criticamente, por conta própria, sem depender de receitas e modismos. Muito mais do que dar respostas, estimular a reflexão e a busca de soluções de forma autônoma e original.

SIMULADOR DE GESTÃO

**TURBO
PROJETOS**

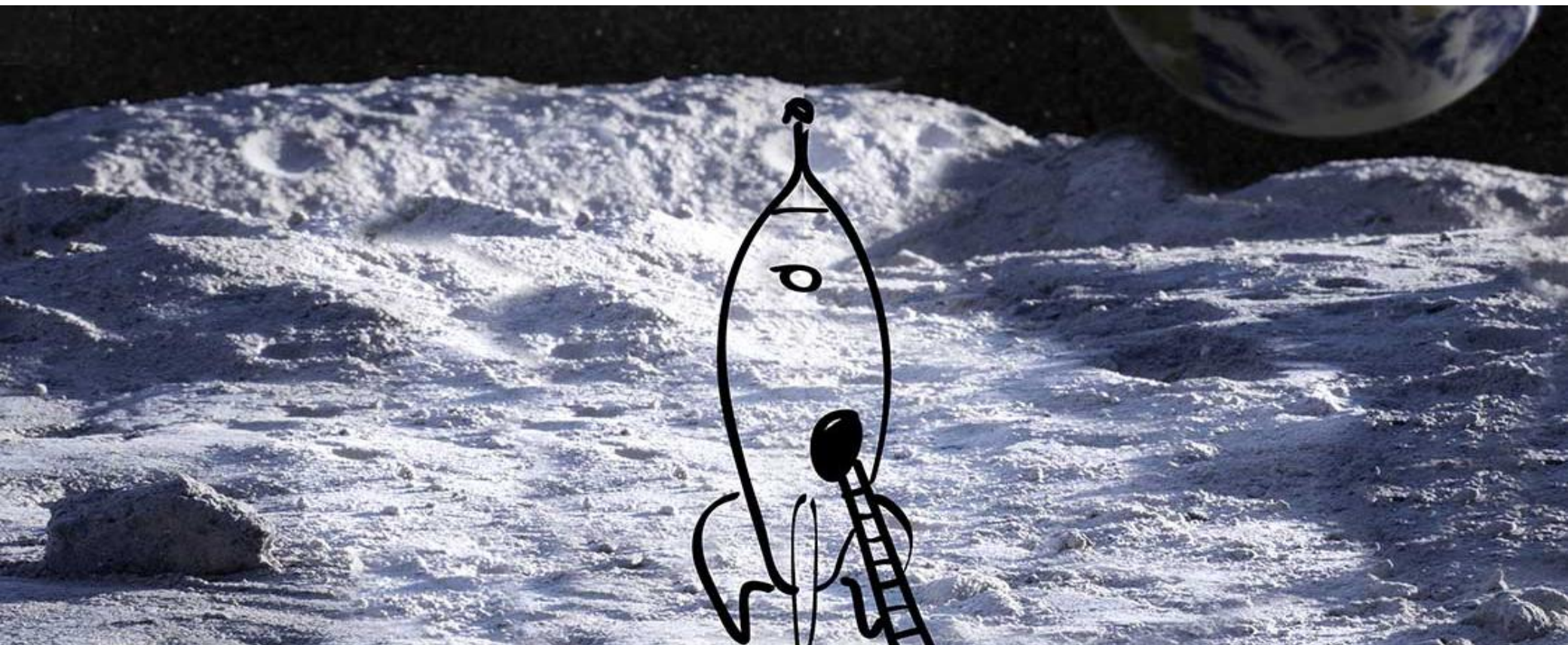
***SIMULADOR
CAYENNE***



AMANA-KEY

TURBO PROJETOS

Cuidando com inteligência dos fatores humanos e políticos
que colocam em risco o sucesso das mudanças



CULTIVANDO UMA CULTURA DE EXCELÊNCIA EM PROJETOS

O simulador de gestão Cayenne é uma vivência de um dia.

Organizados em equipes, os participantes são desafiados a maximizar o valor gerado por um projeto de mudança.

Para chegar lá precisam atender de forma equilibrada necessidades dos stakeholders chave: patrocinadores, membros da equipe e usuários do projeto. Porém, seus recursos são limitados.



RESULTADOS ESPERADOS

- ⑥ Líderes e membros de equipes de projetos inspirados, motivados e qualificados para contribuir decisivamente para o êxito das mudanças organizacionais a partir de uma compreensão mais sólida dos fatores críticos de sucesso de um projeto.
- ⑥ Uma solução excelente para alinhar e aquecer uma equipe de projeto, fazendo com que cada um dê o seu melhor! Assim como a pimenta-caiena, que na dose certa realça o sabor de cada ingrediente e dá um toque excitante e refrescante no prato.



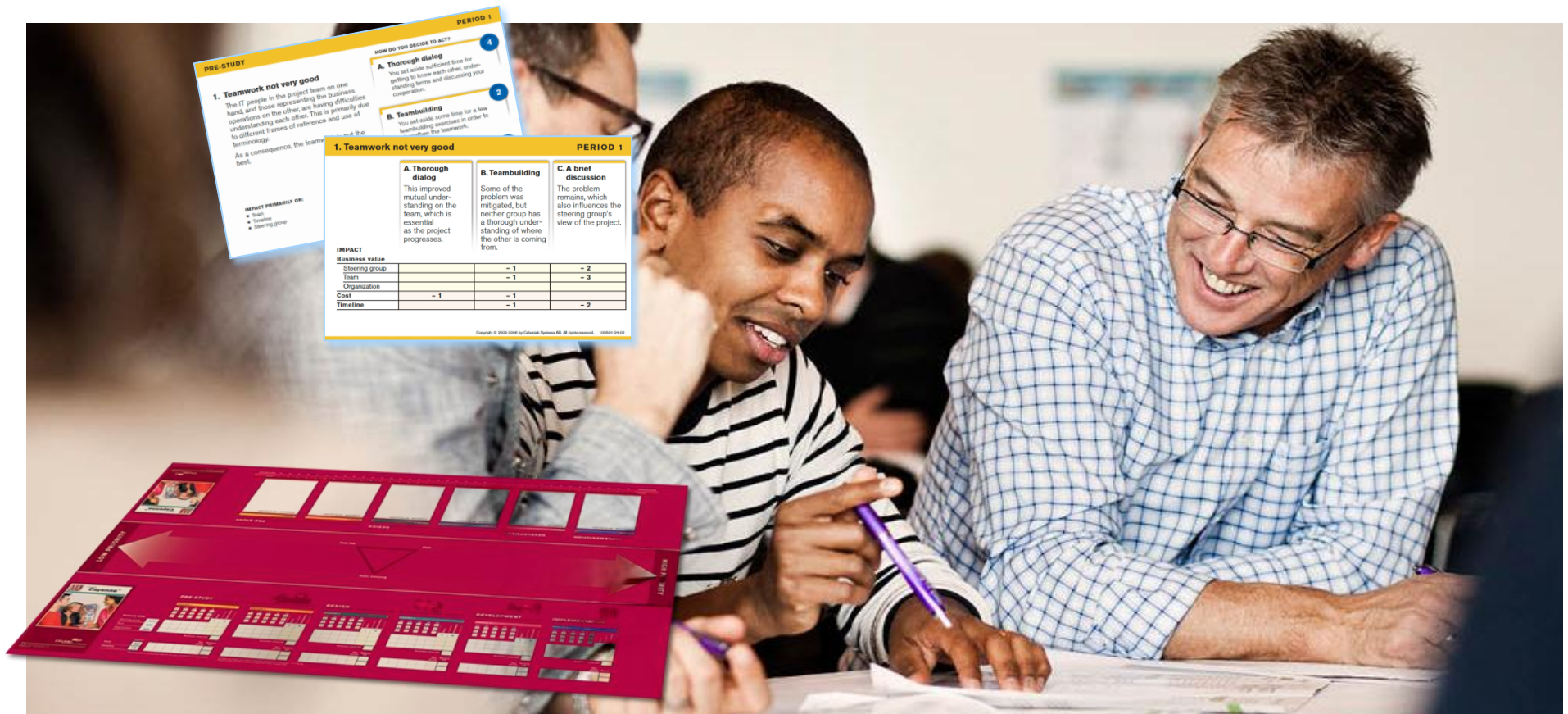
EFEITOS SOBRE A ORGANIZAÇÃO

- ⌚ Aumento do engajamento e do comprometimento da equipe com os projetos
- ⌚ Melhoria do alinhamento
- ⌚ Maior efetividade das equipes de projetos
- ⌚ Compreensão dos fatores críticos de sucesso para o trabalho em projetos
- ⌚ Aumento do valor e do engajamento no lançamento de projetos
- ⌚ Melhoria dos processos decisórios para atingir o máximo valor para o negócio
- ⌚ Estímulo a uma postura mais proativa dos membros da equipe
- ⌚ Maior sucesso nos projetos futuros



PREPARE AS PESSOAS PARA AS ARMADILHAS QUE FAZEM UM PROJETO DERRAPAR

Faça com que elas tomem decisões e aprendam com as consequências em um contexto realista porém seguro



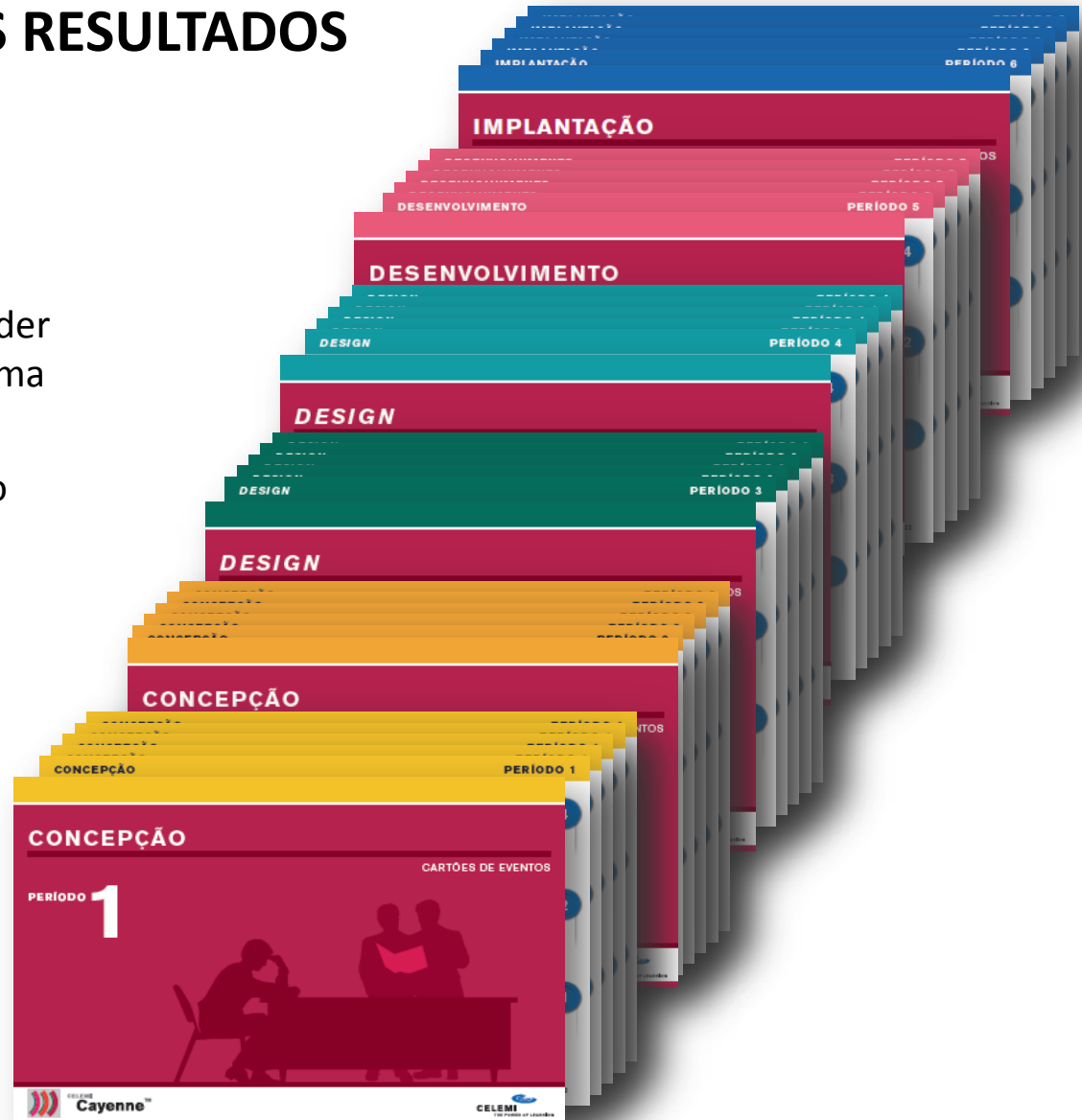
COMPREENDENDO A DINÂMICA

- ⑥ Os participantes (12 a 36 pessoas) são organizados em 4 a 6 equipes.
- ⑥ Eles trabalham sobre um simulador em tabuleiro com uma ferramenta de apoio computadorizada usada pelo facilitador.
- ⑥ Cada equipe tem que tomar decisões para lidar com eventos que afetam os resultados do projeto.
- ⑥ A equipe de melhor desempenho será a que conseguir fazer com que o projeto gere o maior valor possível para a organização sem ultrapassar os limites de orçamento e cronograma.
- ⑥ Conexões com a realidade da organização são feitas durante a simulação e numa seção dedicada ao final.

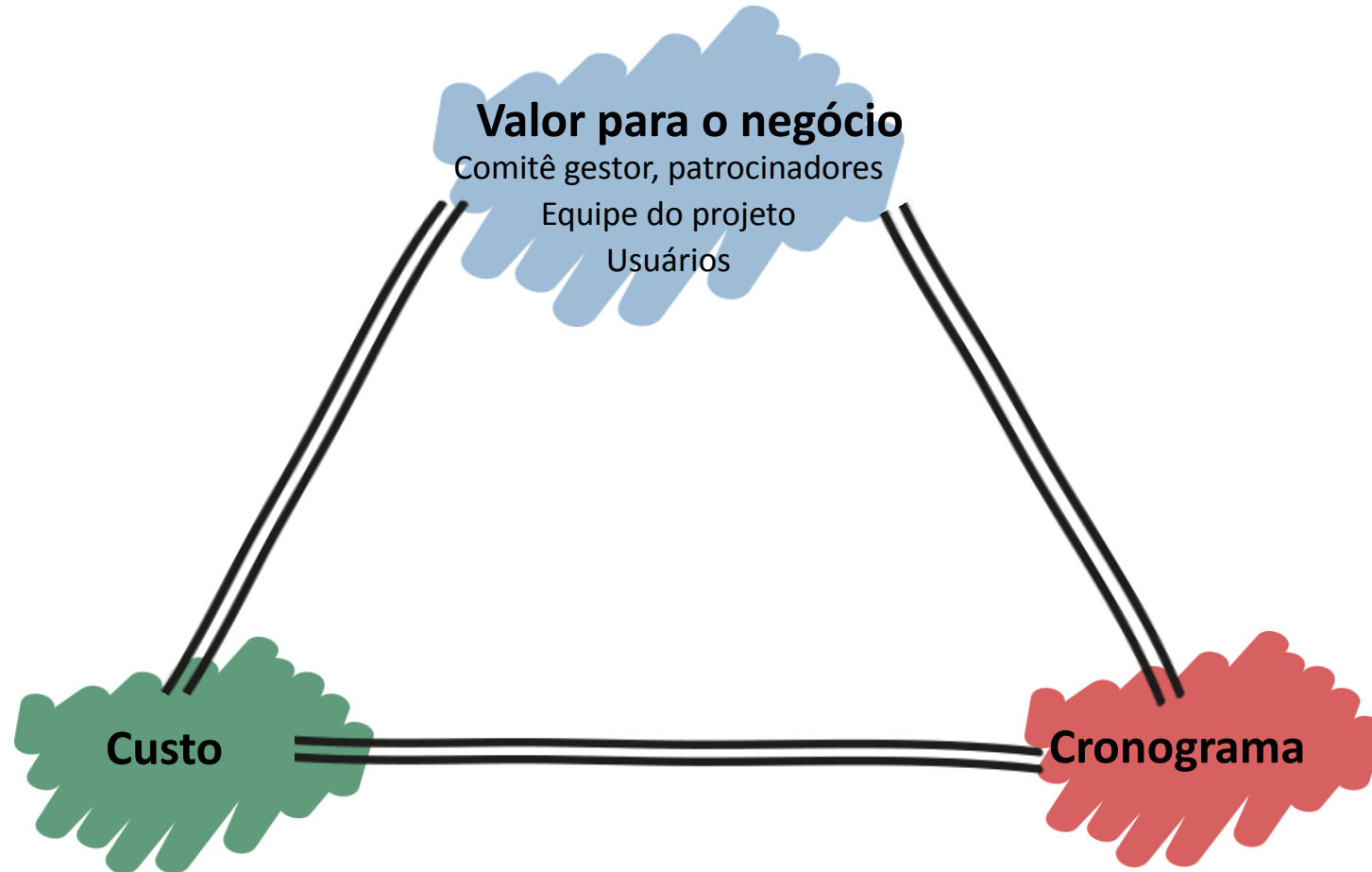


OS EVENTOS QUE AFETAM OS RESULTADOS

- ⑥ Em cada fase da vida do projeto cinco eventos típicos ocorrem
- ⑥ A equipe tem que debater para compreender o possível impacto do evento e escolher uma alternativa de ação para lidar com ele
- ⑥ Cada alternativa requer recursos – que são limitados!
- ⑥ Após ter feito suas escolhas a equipe descobre quais são os impactos sobre o orçamento, o cronograma e o valor do projeto para a organização



O RESULTADO DAS ESCOLHAS AFETA...



UMA FERRAMENTA DIGITAL DE APOIO REGISTRA AS ESCOLHAS DOS GRUPOS E PERMITE ANÁLISES COMPARATIVAS



Go to presentation

Enter demo data

Clear all input data

Open

Save

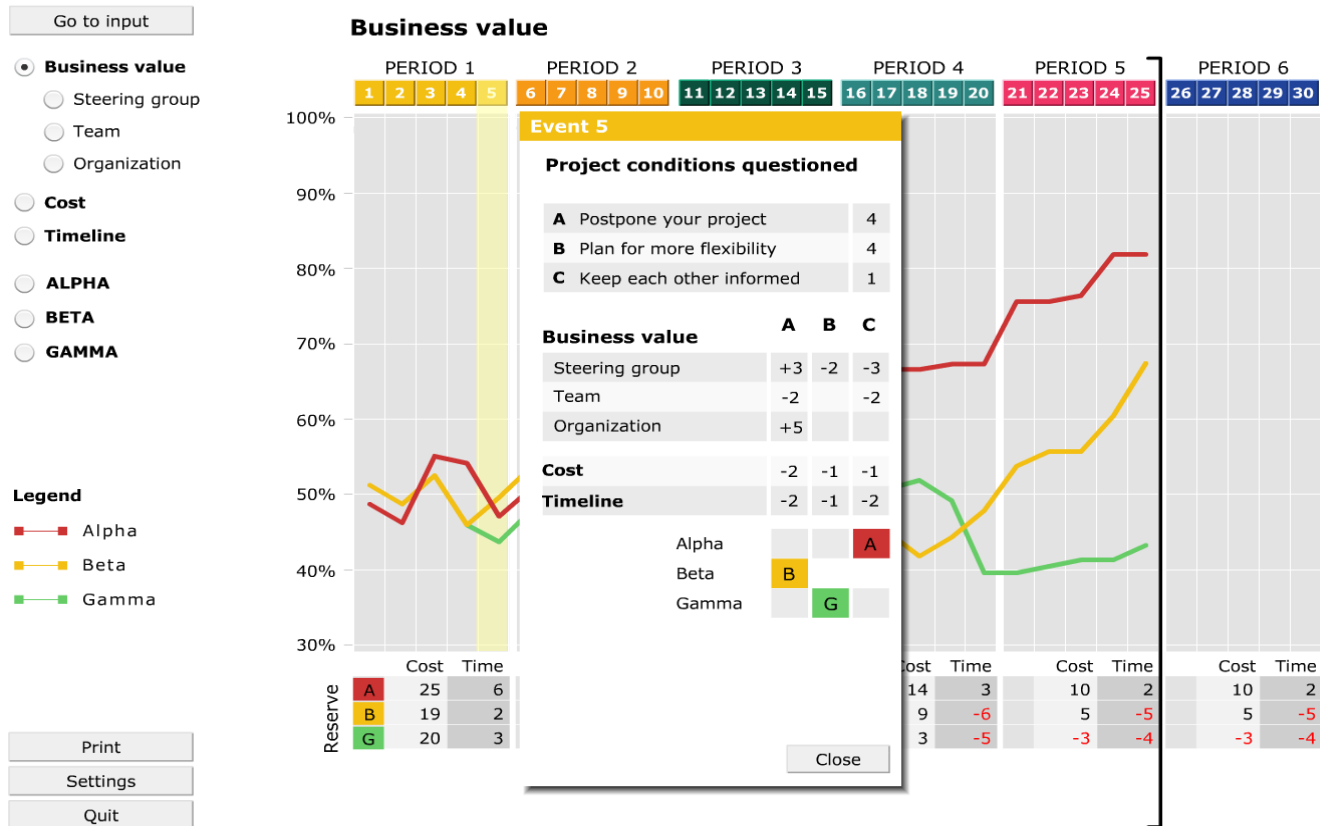
	PERIOD 1					PERIOD 2					PERIOD 3					PERIOD 4					PERIOD 5					PERIOD 6				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
ALPHA	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
	res. used: 0					res. used: 0					res. used: 0					res. used: 0					res. used: 0					res. used: 0				
BETA	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
	res. used: 0					res. used: 0					res. used: 0					res. used: 0					res. used: 0					res. used: 0				
GAMMA	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
	res. used: 0					res. used: 0					res. used: 0					res. used: 0					res. used: 0					res. used: 0				
DELTA	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
	res. used: 0					res. used: 0					res. used: 0					res. used: 0					res. used: 0					res. used: 0				
EPSILON	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
	res. used: 0					res. used: 0					res. used: 0					res. used: 0					res. used: 0					res. used: 0				
ZETA	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
	res. used: 0					res. used: 0					res. used: 0					res. used: 0					res. used: 0					res. used: 0				

Print

Settings

Quit

OS GRUPOS ENTENDEM OS FATORES QUE LEVAM A DIFERENÇAS DE DESEMPENHO ENTRE ELES



COORDENAÇÃO E FACILITAÇÃO

COORDENAÇÃO E FACILITAÇÃO MASTER DO APG E DOS SEMINÁRIOS

Oscar Motomura

Fundador e principal executivo da Amana-Key, uma das instituições mais especializadas do mundo na área de gestão, estratégia e liderança de organizações dos setores empresarial, governamental e da sociedade civil.

Executivo multidisciplinar (com formação em administração, finanças, psicologia social, gestão de tecnologia etc.) e com mais de quarenta anos de experiência lidando com projetos de alta complexidade, Motomura é considerado um dos mais criativos especialistas em liderança e estratégia do país. Cunhou a expressão “equações impossíveis”, que resume muito bem o foco de seu trabalho.

Costuma dizer que “quanto mais difícil uma equação, mais atraente ela é para nós, porque exige ‘criatividade radical’ e a descoberta de caminhos inéditos e soluções jamais testadas antes”.

Na visão de Motomura, o “impossível” deve ser encarado como algo ainda não viabilizado, parte devido a desafios reais

de difícil superação, mas principalmente por causa de barreiras culturais (“fabricadas” pelo mental das pessoas). Em sua definição “o papel essencial dos verdadeiros líderes é a viabilização do impossível (uma vez que para viabilizar o que já é viável não é preciso muita criatividade ou muito esforço...)”.

Motomura vem trabalhando mais concentradamente nos últimos 20 anos na expansão da visão de mundo de líderes e na elevação do nível de consciência dos executivos de direção de empresas e instituições de governo.

É o coordenador do programa carro-chefe da Amana-Key, o APG Programa de Liderança Avançada. No APG, pelo qual já passaram mais de 40 mil executivos, Motomura compartilha toda a sua experiência na solução de equações impossíveis e na reinvenção de organizações, tendo por foco os desafios que o futuro está e estará trazendo.

Nos offsites/workshops fechados, exclusivos para as organizações-clientes, Motomura vem também ajudando organizações a encontrar, de forma

altamente participativa, soluções para as equações mais críticas que as rápidas mudanças em curso vem gerando para a maioria das organizações.

É conhecido pelo seu carisma e estilo único na condução desses eventos de grande porte e na mediação de debates abertos sobre temas complexos e polêmicos com líderes com diferentes modelos mentais, diferentes culturas.

Além de CEO da Amana-Key, Motomura é um cidadão ativo do país e do mundo e criador de várias iniciativas ao longo das últimas décadas, como os projetos/movimentos “Estratégia de País”, “Eleitores Conscientes”, “Projeto Jovens”, “Movimento pela Ética no País” e outros na área de responsabilidade social e sustentabilidade.

Motomura é também Co-chairman do Conselho Internacional da Iniciativa Carta da Terra em Ação, movimento em prol de bem comum planetário e Presidente do Comitê de Jurados do Prêmio UNESCO-Japão para projetos de educação em desenvolvimento sustentável apresentados por todos os países do mundo.



APOIO NO APG E SEMINÁRIOS, FACILITAÇÃO DO SIMULADOR

Marco Pellegatti

Diretor de Consultoria e Pesquisa da Amana-Key e co-facilitador do APG (Programa de Gestão Avançada).

Consultor, facilitador, instrutor e pesquisador com 30 anos de atividades em desenvolvimento organizacional, estratégico e de liderança. Atuação junto a uma ampla gama de clientes do setor privado e governamental. Ampla experiência na aplicação de pesquisa à adição de evidências robustas e perspectivas surpreendentes para a solução de problemas de negócios e de gestão.

Formado em administração de empresas pela Universidade de São Paulo e pós-graduado (MBA) pela Kellogg Graduate School of Management da Northwestern University.

Na Amana-Key desde 1988, tem atuado em trabalhos de prospecção do futuro, planejamento estratégico, desenvolvimento de liderança e mudança cultural de organizações.

É certificado pela [NetForm International](#) para a prática de mapeamento e análise de redes sociais/ redes humanas e facilitador credenciado dos simuladores de negócios e gestão [Celemi](#), empresa especializada em gamificação da aprendizagem.

Coordena há diversos anos a área de Pesquisa em Gestão, Estratégia e Liderança, que tem prestado um suporte diferenciado a todos os projetos de consultoria e educação executiva da Amana-Key.

Agradecemos a oportunidade e permanecemos à disposição para esclarecer dúvidas e efetuar ajustes nesta proposta.

Dezembro/2019

