



Cultura Organizacional

Professor: Alexsandro Andrade





C
U
L
T
U
R
A

O QUE É CULTURA?

- A cultura é compreendida como os comportamentos, tradições e conhecimentos de um determinado grupo social, incluindo a **língua**, as **comidas típicas**, as **religiões**, **música local**, **artes**, **vestimenta**, entre inúmeros outros aspectos.
 - Para as ciências sociais (entre elas **a sociologia e antropologia**), cultura é uma rede de compartilhamento de símbolos, significados e valores de um grupo ou sociedade. São formados artificialmente pelo homem, ou seja, de uma maneira não natural.
-



CULTURA ORGANIZACIONAL

CULTURA ORGANIZACIONAL

- A cultura organizacional é formada por seus valores éticos e morais, princípios, crenças, políticas internas e externas, sistemas, e clima organizacional.
 - São “regras” que todos os membros dessa organização devem seguir e adotar como diretrizes e premissas para guiar seu trabalho.
 - Cultura pode ser definida como um modelo de suposições básicas que os grupos inventam, descobrem ou desenvolvem com a experiência para enfrentar seus problemas.
-

ORGANIZAÇÕES

- As organizações são consideradas micro sociedades, permeadas pelos mesmos elementos que constituem as interações sociais;
- Compreendem sistemas culturais, simbólicos e imaginários, compostos por valores e normas que orientam o comportamento de seus membros.

ORGANIZAÇÕES

- As organizações estão inseridas num contexto social e interagem com ele, influenciando-o e recebendo influências dele (MORGAN, 1996).
 - Elementos que influenciaram a formação histórica, política, econômica, social e cultural do país, representando sua cultura, refletem as características da cultura de suas organizações.
-

CULTURA ORGANIZACIONAL

- É a base da organização, representando crenças comuns que se manifestam nos hábitos e tradições;
 - É resultado da dinâmica existente nas organizações;
 - É resultado da dinâmica cultural da sociedade na qual as organizações estão inseridas.
-

CULTURA ORGANIZACIONAL

- Cultura organizacional (CO): sistema de valores e normas que determinam o comportamento dos membros de uma organização.
 - Sofre influência direta da cultura nacional na sua configuração, sendo o resultado da realidade e da dinâmica cultural da sociedade em que a organização está inserida.
-

CULTURA ORGANIZACIONAL

- Compreende os valores, as crenças, os costumes e as percepções dos indivíduos e grupos no trabalho, os quais representam a forma de perceber, pensar, sentir e agir dos trabalhadores frente às situações, que caracterizam e diferenciam um determinado grupo de outros.
-

IMPORTANT!

De acordo com o professor Schein, a cultura de uma organização é semelhante a um iceberg e se compõe, basicamente, de três níveis:



Artefatos:

- O nível mais visível na organização, ou seja, a forma como as suas instalações estão organizadas (escritórios, pontos de vendas e espaços físicos); seus rituais formais e informais (o modo como seus colaboradores se vestem, o formato das reuniões etc.); o modo como expressa sua visão, sua missão, seus valores e assim por diante.

Normas e Valores:

- São as regras escritas e não escritas que fazem com que os membros de uma companhia saibam o que é esperado deles e o que não é tolerado naquele contexto.

Crenças e Pressupostos:

- É o coração do sistema, sua essência, aquilo que move a empresa; seus elementos raras vezes são articulados de maneira explícita, pois estão além do nível de consciência, em forma de tabus, portanto, regras veladas que existem sem o conhecimento consciente de seus colaboradores.



IMPORTANTE!

- Com base nesse conjunto de características, crenças e pressupostos, pode-se dizer que a cultura organizacional é representada pela forma como as pessoas em geral e os colaboradores percebem as características da cultura da empresa.
 - Em síntese, é o jeito de como as empresas fazem as coisas acontecerem dentro o seu ambiente mesmo sofrendo as intervenções que o mercado, o governo, os fornecedores e os próprios clientes promovem no seu negócio.
-



Exemplos de cultura organizacional em empresas

Coca-Cola

- Se destaca por apresentar crenças e valores que vão para além do discurso e se fazem presentes no dia a dia da empresa.
 - Valores como inovação e orientação global fazem parte de projetos específicos dentro da companhia. No primeiro caso, existe uma área dedicada exclusivamente à inovação na organização e, no segundo, uma plataforma de comunicação global garante a integralidade da comunicação entre as sedes de diferentes regiões. Esses são apenas alguns exemplos de valores colocados em prática pela empresa.
 - Além disso, a cultura organizacional da Coca-Cola tem como foco a diversidade e inclusão e possui 4 pilares principais: criar, articular, regular e avaliar, que vão desde a atração e retenção de talentos até a avaliação e otimização dos processos.
-

Natura

- A Natura é um exemplo de empresa que foca no bem-estar dos funcionários e se destaca entre as organizações brasileiras com uma cultura organizacional forte. O lema “bem estar bem” pode ser percebido também no ambiente interno, pois a companhia busca valorizar cada colaborador.
 - A organização coloca as pessoas em primeiro lugar e, em consequência disso, os resultados melhoram e a cultura se consolida, pois os funcionários se sentem valorizados e mais conectados com a companhia.
-

Google

- O Google talvez tenha sido a primeira empresa a transformar a forma de trabalho. Desde o início, o que se ouvia sobre a organização era o seu ambiente descontraído e uma forma de trabalho flexível.
 - Essa característica é um exemplo de cultura organizacional. Ao invés de basear o trabalho em um modelo fechado, com pouco espaço para a expressão, o modelo Google começou a oferecer benefícios dentro do ambiente de trabalho.
-

Google

- Todas as ações que são apresentadas estão de acordo com a visão e os valores do Google. Por isso, a ganância e a competitividade não são reforçadas- o que se busca é a colaboração entre funcionários.
- Um dos maiores diferenciais do Google é sua preocupação com a cultura. Devido à consideração em relação ao tema, a empresa instituiu o cargo de Chief Culture Officer (CCO), sendo uma pessoa apenas para cuidar da cultura organizacional.

Facebook

- O Facebook aprecia a coragem, ousadia e inovação, mesmo que o funcionário não tenha experiência prévia. A empresa busca pessoas que querem trazer novas perspectivas e sair do convencional.
 - Além de diversos benefícios oferecidos como horários flexíveis, salas de descompressão, consultórios médicos etc, há também o incentivo de compartilhamento de ideias e a horizontalização da comunicação.
-

Nubank

- A Nubank é considerada o segundo unicórnio brasileiro e, em ranking recente da revista Fast Company, foi apontada como a 3ª empresa mais inovadora da América Latina.
 - Todo esse sucesso poderia ser creditado a diversas estratégias. No entanto, a co-fundadora da Nubank, Cristina Junqueira, classificou a cultura organizacional como o principal motivo. Ela destacou que a empresa começou primeiro com o desenho da cultura para depois seguir com o projeto.
-

Nubank

- Por isso, para a empresa e os colaboradores, a cultura é um dos pontos principais.
- Todos se voltam e guiam sua atuação para e por ela. Entre os principais pontos, estão:

Nubank

- não há dress code – nada de terno e gravata, pois o objetivo é deixar os funcionários livres para se expressarem;
- todas as sextas, há um food truck que estaciona na hora do almoço;
- há um espaço de relaxamento, com atividades como pebolim;
- promove-se happy hours e outras celebrações na sede da empresa;
- há diversidade em todas as áreas.

Além disso, a fintech tem toda uma preocupação com os clientes. Por isso, nada de atendimento completamente informatizado. Lá, eles recebem tratamento humanizado.

Twitter

- O Twitter é outro excelente case. Como outras empresas, ele oferece um ambiente descontraído, com foco na produtividade e na motivação dos colaboradores.
 - A equipe deve relacionar-se bem. Para isso, a empresa promove uma política de bom relacionamento, onde ele não é forçado - deve-se promover ações para que haja um ambiente harmônico.
 - Por fim, o Twitter impulsiona ações globais para a mudança e transformação da sociedade. Por conta desse posicionamento da empresa, os colaboradores se sentem bem por fazer parte de uma instituição preocupada com o futuro.
-

Clima organizacional

- É a de um conjunto de propriedades mensuráveis do ambiente de trabalho percebido, direta ou indiretamente pelos indivíduos que vivem e trabalham neste ambiente e que influencia a motivação e o comportamento dessas pessoas.

Cultura organizacional

Hábitos, crenças e valores compartilhados entre membros de uma organização.

Clima organizacional

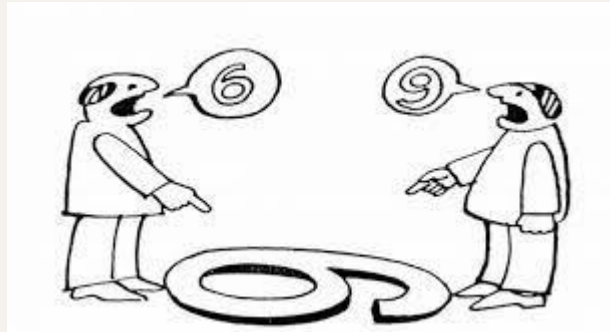
Percepções dos membros de uma organização acerca de seu contexto.

PERCEPÇÃO



PERCEPÇÃO

- Dentro da organização é o processo de selecionar , organizar e interpretar estímulos que o ambiente oferece.



FATORES QUE INFLUENCIAM AS DIFERENÇAS NA PERCEPÇÃO

1- Princípio da observação.

2-Princípio do estímulo (influencia na maneira como é percebido). Ex: intensidades, repetição, proximidade.

3- Situação (dar o significado ao estímulo).

4- Comparação.

FATORES QUE INFLUENCIAM AS DIFERENÇAS NA PERCEPÇÃO

5- Estereótipos e preconceitos.

6- Atitudes.

7- Opiniões.

8- Efeito Halo = É o julgamento que se faz de uma pessoa a partir de um traço de seu comportamento ou aparência.

