CURSINHO SINTET-UFU PARA O CONCURSO DA EBSERH

- ÀREA ESPECÍFICA: ADMINISTRATIVA

2 Processo administrativo.

~~2.1 Funções da administração: planejamento, organização, direção e controle.~~

~~2.2 Estrutura organizacional.~~

2.3 Cultura organizacional.

2.3 Cultura Organizacional:

É a somatória de crenças, valores e técnicas acumuladas ao longo da história da organização.

É o sistema que fundamenta toda a organização e a diferencia das outras, como resultado da dinâmica cultural interna e em relação à sociedade.

Assim, podemos dizer que a cultura organizacional representa a forma de perceber, pensar, sentir e agir dos colaboradores, que é passada adiante e validada por todos.

2.3 Cultura Organizacional:

"a cultura representa para grupos e organizações o mesmo que caráter para indivíduos" (Edgar H. Schein, 1982)

É a própria identidade da empresa que a diferencia das demais.

2.3 Cultura Organizacional:

Importância da Cultura Organizacional:

Ela explica o comportamento humano nas empresas, mostrando o caminho para mudanças e melhorias.

a cultura da empresa é uma referência importante para os colaboradores, que os impulsiona a perseguir os objetivos da organização.

2.3 Cultura Organizacional:
Fatores básicos da Cultura Organizacional:

Valores organizacionais: fenômenos que orientam o comportamento geral;

Poder organizacional: capacidade de determinar resultados na organização;

Jogos políticos: como as pessoas influenciam decisões com sistemas de poder;

Ritos: atividades que demonstram os valores na prática;

Mitos: acontecimentos manifestos em forma de histórias, símbolos e metáforas.

2.3 Cultura Organizacional:
Como surge a Cultura Organizacional:

A essência da cultura organizacional está na mentalidade e visão de mundo dos fundadores da empresa, que determinam os valores iniciais com base em suas crenças pessoais.

2.3 Cultura Organizacional:

Como surge a Cultura Organizacional:

Quando uma empresa nasce, a cultura tem o papel de cimentar as relações entre os membros e permitir a construção da identidade da empresa que é consolidada ao longo do tempo, Solidificando certas práticas, valores e atividades.

Assim, os colaboradores podem se identificar com as representações da empresa, gerando engajamento e sensação de pertencimento.

2.3 Cultura Organizacional:

Os três pilares (pressupostos básicos) da Cultura Organizacional:

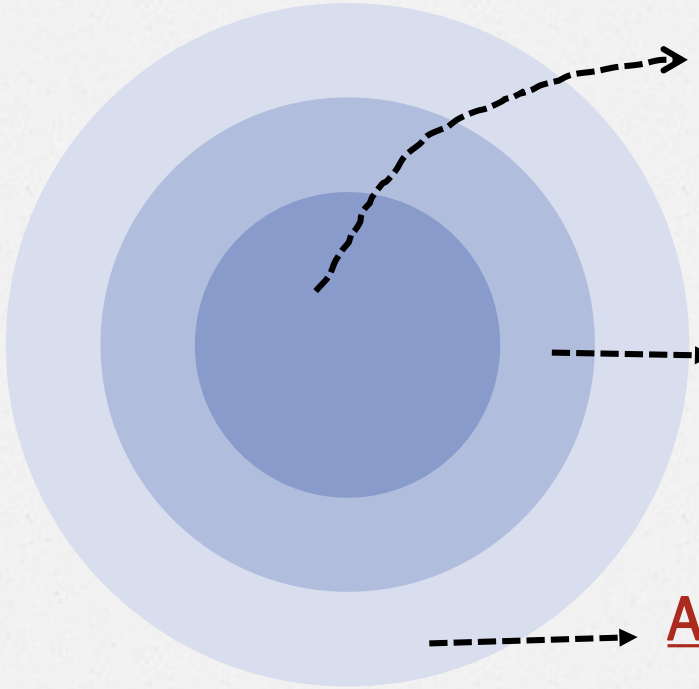
Missão: é a razão de existência da empresa e seu papel no mercado;

Visão: é o destino da empresa, o lugar onde ela se enxerga no futuro;

Valores: são os valores inegociáveis que funcionam como um mantra.

2.3 Cultura Organizacional: 3 Pilares ou Pressupostos Básicos

Pressupostos Básicos:



Pressupostos Básicos: é a razão de existência da empresa e seu papel no mercado; (Missão)

Valores: são os valores inegociáveis que funcionam como um mantra. (O que é certo ou errado)

Artefatos: O que percebemos assim que entramos em contato com a empresa.

2.3 Cultura Organizacional: 3 Pilares ou Pressupostos Básicos

Níveis de Cultura de Schein:



O que percebemos assim que entramos em contato com a empresa.

são os valores inegociáveis que funcionam como um mantra. (O que é certo ou errado)

é a razão de existência da empresa e seu papel no mercado; (Missão)

2.3 Cultura Organizacional:
Características da Cultura Organizacional:

A Cultura é descrita por Robbins com 10 características:

Identidade do Membro: o grau como os empregados se identificam com a organização como um todo, e não com o seu tipo de trabalho ou especialização;

Ênfase no Grupo: o grau como as atividades são organizadas em torno de grupos e não de indivíduos.

2.3 Cultura Organizacional: características

Foco nas pessoas: o grau com o que as decisões da administração levam em consideração o impacto dos resultados nas pessoas da organização;

Integração das unidades: como as unidades da estrutura são estimuladas a operar, se de maneira coordenada ou interdependente;

2.3 Cultura Organizacional: características

Controle: o grau com que regras, regulamentos e supervisão são usados para inspecionar e controlar o comportamento das pessoas;

Tolerância a risco: o grau com que os empregados são incentivados a serem agressivos, inovadores e propensos a riscos;

Critérios de recompensa: o grau com que recompensas, como aumento de salários; promoções; critérios de desempenho, favoritismo e outros fatores, servem de incentivos aos empregados.

2.3 Cultura Organizacional: características

Tolerância a conflitos: o grau com que os empregados são incentivados a expressar conflitos e críticas abertamente;

Orientação meios-fins: o grau com que é enfatizado resultados ou efeitos em detrimento de técnicas e processos usados para alcançar os resultados;

Foco em Sistemas Abertos: o grau com que a empresa monitora e responde a mudanças no ambiente externo.

2.3 Cultura Organizacional:

Cultura dominante e subculturas

Cultura dominante: é aquela que está presente em toda a organização. Possível de perceber em todos os setores da empresa;

Subculturas: são culturas locais, em nível de setores. São culturas surgidas dentro de espaços delimitados da organização;

Muitas empresas possuem uma cultura dominante e algumas subculturas espalhadas pelos setores e divisões.

2.3 Cultura Organizacional:

Tipologia das Culturas quanto às posturas

O fato de existirem diversas culturas dentro de uma mesma organização, provoca o surgimento e a existência de várias posturas, classificadas em:

- Etnocêntricas;
- Policêntricas;
- Geocêntricas.

2.3 Cultura Organizacional: Tipologia

Postura Etnocêntrica: as empresas acreditam que o modo como elas trabalham em seus países (ou regiões) de origem, é superior aos demais. Assim adotam uma postura de ignorar ou relevar as diferenças culturais.

Postura Policêntrica: as empresas buscam adaptar-se à cultura local, ignorando, neste caso, os seus valores e princípios.

2.3 Cultura Organizacional: Tipologia

Postura Geocêntrica: as empresas não ignoram a influência das diferenças culturais, e buscam o meio termo, mantendo **os seus princípios e valores básicos**, e buscam adaptar-se.

2.3 Cultura Organizacional: Relevância da Força da Cultura:

Quanto mais difundida a cultura, maior a sua força.

Vantagens de uma cultura forte:

- ✓ Melhor retenção dos funcionários;
- ✓ Mais lealdade e compromisso com os objetivos da empresa;
- ✓ Reduz a necessidade de um controle mais rígido, regras e regulamentos para coibir certos comportamentos.
- ✓ Maior harmonia entre os membros;
- ✓ Gera um desempenho maior da empresa.

2.3 Cultura Organizacional: Tipo de Culturas:

Cultura Adaptativa:

Caracteriza-se pela maleabilidade e flexibilidade e são voltadas para a inovação e mudanças.

De um lado buscam a inovação e mudanças e de outro procuram manter sua identidade.

Cultura conservadora ou Não Adaptativa:

Caracteriza-se pela manutenção de ideias, valores, costumes e tradições que permanecem arraigados e que não mudam ao longo do tempo.

2.3 Cultura Organizacional:

Disfunções da Cultura Organizacional:

A cultura pode apresentar vantagens e desvantagens para a organização:

Vantagens:

- Maior estabilidade em seu sistema social;
- Um sentimento de identidade para os seus membros;
- Um desempenho superior e maior comprometimento pelos funcionários.

2.3 Cultura Organizacional: Disfunções da Cultura:

Desvantagens:

- Dificuldade em se adaptar a novos desafios;
- Pode gerar uma rigidez que deixa a organização avessa às mudanças.

2.3 Cultura Organizacional: Ritos da Cultura:

Ritos:

São expressões culturais que são planejadas e têm consequências práticas na organização.

De acordo com Beyer e Harrison existem 6 ritos: de Passagem; de Degradação; de Confirmação; de Reprodução; de Redução de conflitos e de Integração.

2.3 Cultura Organizacional: Ritos da Cultura:

Ritos	Características
Passagem	Facilitam a transição de indivíduos para novos papéis e status. Ex: admissão, mudança de função, promoção, etc.
Degradação	Dissolvem identidades sociais e seu poder. São utilizados para demissões, denúncias de falhas, violação de normas, etc. ex: demissão de um gerente.
Confirmação (de Reforço)	Fortalecem identidades sociais e seu poder. São utilizados para reconhecimento público. Ex: funcionário do mês, etc.

2.3 Cultura Organizacional: Ritos da Cultura:

Ritos	Características
Reprodução ou renovação	Renovam estruturas sociais e melhoram o seu funcionamento. Como novas formas de gerências; ex: atividades de desenvolvimento organizacional.
Redução de conflitos	Reduzem conflitos e agressões e restabelecem o equilíbrio das relações. Ex: processo de negociação coletiva.
Integração	Encorajam e revivem sentimentos comuns que agregam os indivíduos e os mantêm em um sistema social. Ex: festas de aniversário da equipe; natal, etc.

2.3 Cultura Organizacional: Clima organizacional:

É conjunto de percepções, opiniões e sentimentos que se expressam no comportamento de um grupo ou organização, em um determinado momento ou situação.

CLIMA ORGANIZACIONAL ≠ CLIMA PSICOLÓGICO

2.3 Cultura Organizacional: Clima organizacional:

Clima Organizacional	Clima Psicológico	Satisfação no trabalho
Percepções cognitivas	Percepções afetivas	Percepções cognitivas e afetivas
Natureza descritiva	Natureza avaliativa	Natureza descritiva e avaliativa
Estudado no nível do grupo ou organização	Estudado no nível do indivíduo	Estudado no nível do indivíduo, grupo ou organização

2.3 Cultura Organizacional: Exercícios

Artefatos: O que percebemos assim que entramos em contato com a empresa.

As práticas e rituais, por exemplo, são a camada mais profunda da cultura organizacional, são hábitos cuja mudança requer mais tempo, planejamento e

Pressupostos Básicos: é a razão de existência da empresa e seu papel no mercado; (Missão)

2.3 Cultura Organizacional: Exercícios

A cultura organizacional pode ser definida como o conjunto de valores e normas que são compartilhados pelos membros de uma organização e controlam a forma como eles se relacionam entre si, com fornecedores, clientes e membros externos.

Certa

2.3 Cultura Organizacional: Exercícios

Entende-se como Cultura Organizacional um conjunto de ideias, conhecimentos, formas de agir, pensar e sentir expressas em termos materiais ou não, que são partilhados por um grupo ou organização, com certa regularidade no tempo e no espaço.

Certa

2.3 Cultura Organizacional: Exercícios

Define-se Cultura Organizacional fraca como aquela em que os valores compartilhados exercem alto impacto no comportamento dos indivíduos.

Errada

2.3 Cultura Organizacional: Exercícios

Um dos principais elementos da Cultura Organizacional são os ritos. Um dos ritos que integram as pessoas nas organizações são os ritos de renovação, que visam renovar as estruturas sociais e aperfeiçoar o seu funcionamento.

Integração

a) Como as reuniões de celebração representadas comumente pelas festas de fim de ano;

b) Como os programas de desenvolvimento organizacional e de assistência ao empregado;

Renovação

2.3 Cultura Organizacional: Exercícios

c) Por meio da reafirmação pública da importância e do valor das regras da organização; **Confirmação ou reforço**

d) Celebrando publicamente os resultados positivos e reforçando as identidades sociais e o poder; **Confirmação ou reforço**

e) Encorajando e revivendo os sentimentos comuns para manter as pessoas comprometidas com o sistema social. **Integração**

2.3 Cultura Organizacional: Exercícios

O nível de favorabilidade do clima organizacional pode ser avaliado com base em taxa de turnover e de absenteísmo, em resultados de avaliações de desempenho e em tipos de queixa no serviço médico.

Certa

2.3 Cultura Organizacional: Exercícios

A qualidade de vida apoia-se na satisfação no trabalho, que resulta das percepções afetivas e cognitivas que as pessoas tem sobre o seu contexto laboral.

Satisfação no trabalho
Percepções cognitivas e afetivas

Certa

2.3 Cultura Organizacional: Exercícios

Assinale as afirmativas como (V) verdadeiras ou (F) falsas:

(**F**) o valor compartilhado é um traço forte do clima organizacional;

da Cultura

(**F**) A cultura organizacional está relacionada ao grau de motivação das pessoas;

O Clima

(**V**) O clima organizacional envolve um quadro amplo e flexível da influência ambiental sobre a motivação;

(**V**) A linguagem e os gestos utilizados pelas pessoas, rotinas e procedimentos são elementos da cultura organizacional;