



INSTITUTO FEDERAL
SANTA CATARINA



Cultura e Clima Organizacional

Instituto Federal de Santa Catarina
CST Processos Gerenciais
Gestão de Pessoas 1
Prof Gabriela Tiscoski





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.

CULTURA ORGANIZACIONAL

UM CONJUNTO DE VALORES, CRENÇAS, HÁBITOS E NORMAS QUE DEFINEM A IDENTIDADE E O MODO DE OPERAÇÃO DE UMA EMPRESA. PODE EXERCER UMA INFLUÊNCIA SIGNIFICATIVA SOBRE O COMPORTAMENTO DOS COLABORADORES, A TOMADA DE DECISÕES E, CONSEQUENTEMENTE, O SUCESSO DA EMPRESA COMO UM TODO.

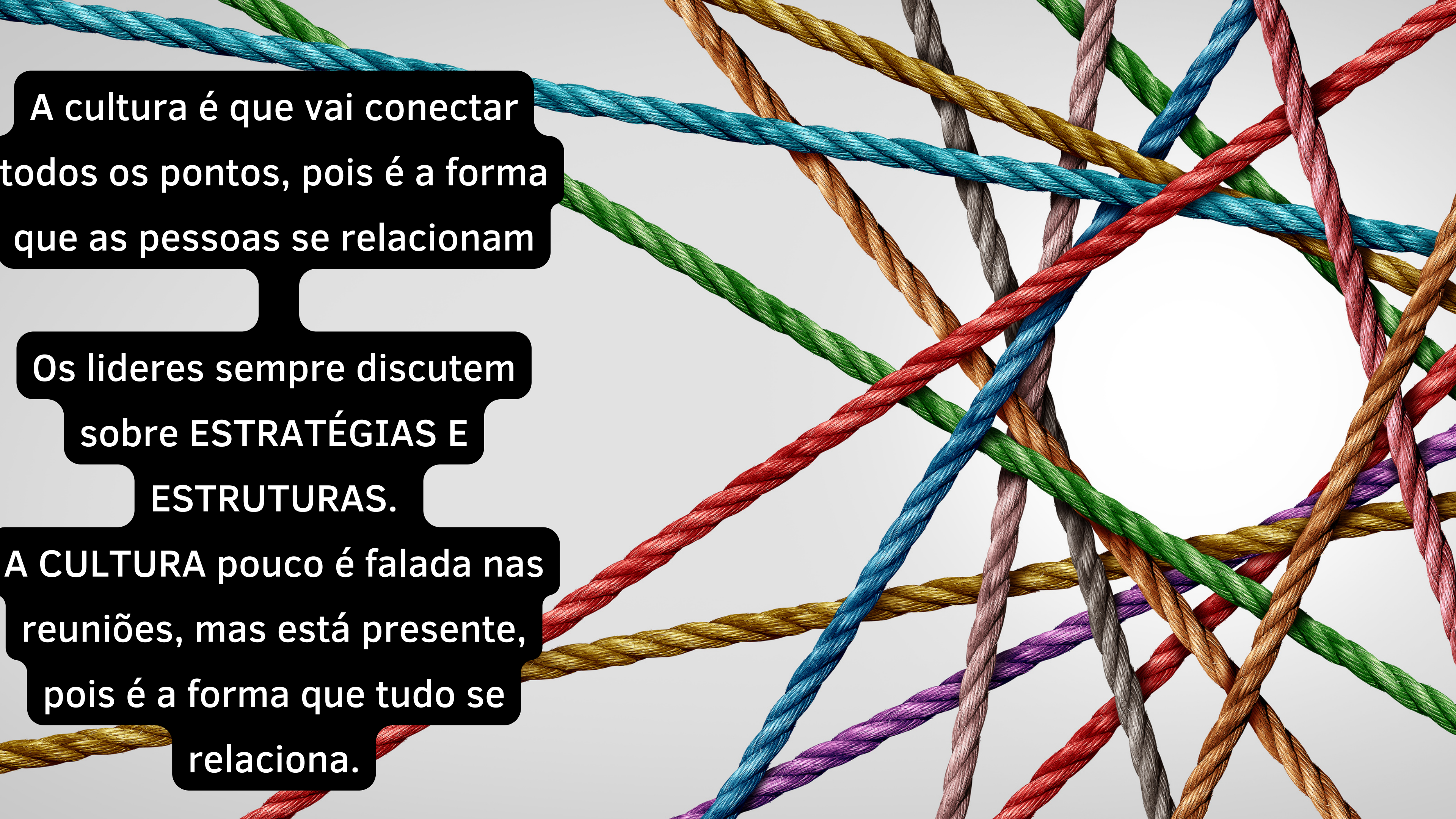


ESTRATÉGIA

ESTRUTURA

CULTURA





A cultura é que vai conectar
todos os pontos, pois é a forma
que as pessoas se relacionam

Os líderes sempre discutem
sobre **ESTRATÉGIAS E**
ESTRUTURAS.

A CULTURA pouco é falada nas
reuniões, mas está presente,
pois é a forma que tudo se
relaciona.



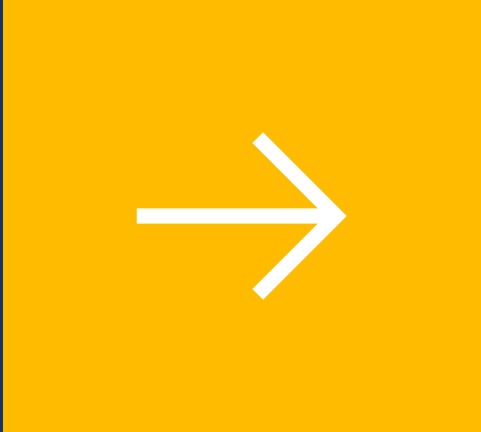
É assim que as coisas funcionam. Sempre foi desse jeito (certo ou errado)

GERENTE
INVISÍVEL

O QUE SE FAZ GRITA, O
QUE SE FALA, SUSSURRA

"a forma como se faz as
coisas por aqui".

O comportamento do filho revela quem são os pais
quer conhecer a empresa, olha seus liderados



PODE AJUDAR A PROMOVER A INOVAÇÃO, A COLABORAÇÃO E A MOTIVAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS, ALÉM DE AUMENTAR A FIDELIDADE DOS CLIENTES E A REPUTAÇÃO DA EMPRESA.

Uma cultura organizacional saudável



Já uma cultura organizacional problemática pode levar a práticas antiéticas, falta de transparência e até mesmo a escândalos.

exemplos?



Enron Corporation:

No início dos anos 2000, a Enron Corporation, uma empresa de energia americana, foi envolvida em um dos maiores escândalos corporativos da história. A empresa inflou artificialmente seus lucros e escondeu dívidas significativas através de práticas contábeis fraudulentas. O escândalo resultou na falência da empresa, levando à perda de milhares de empregos e investimentos.



Wells Fargo:

Em 2016, o banco Wells Fargo foi envolvido em um escândalo em que funcionários abriram milhões de contas bancárias falsas sem o consentimento dos clientes, como parte de uma pressão interna por metas de vendas. Esse comportamento antiético resultou em multas pesadas e danos significativos à reputação da empresa.



Volkswagen:

Em 2015, admitiu ter fraudado os resultados dos testes de emissões de poluentes em milhões de veículos a diesel. A empresa instalou um software nos carros para enganar os reguladores e ocultar níveis reais de poluição. Esse escândalo resultou em multas bilionárias e danos à reputação da empresa.



Uber:

Empresa de tecnologia de transporte, foi envolvido em vários escândalos, incluindo alegações de assédio sexual e discriminação no local de trabalho. A empresa também foi criticada por práticas de negócios antiéticas e por falhas na segurança de dados dos usuários.



Facebook:

Enfrentou uma investigação pública por várias questões, incluindo o escândalo Cambridge Analytica, em que os dados de milhões de usuários foram indevidamente compartilhados com uma empresa de consultoria política. Além disso, a empresa foi criticada por suas políticas de privacidade e moderação de conteúdo.



Algumas das principais características de uma cultura organizacional forte e saudável são:

1. Valores claros e compartilhados
2. Comunicação aberta e transparente
3. Liderança forte e inspiradora
4. Incentivo à inovação e à criatividade
5. Compromisso com a ética empresarial
6. Reconhecimento e valorização dos funcionários
7. Orientação para o cliente
8. História da empresa
9. Ambiente externo
10. Composição da equipe
11. Estrutura organizacional
12. Políticas e práticas da empresa



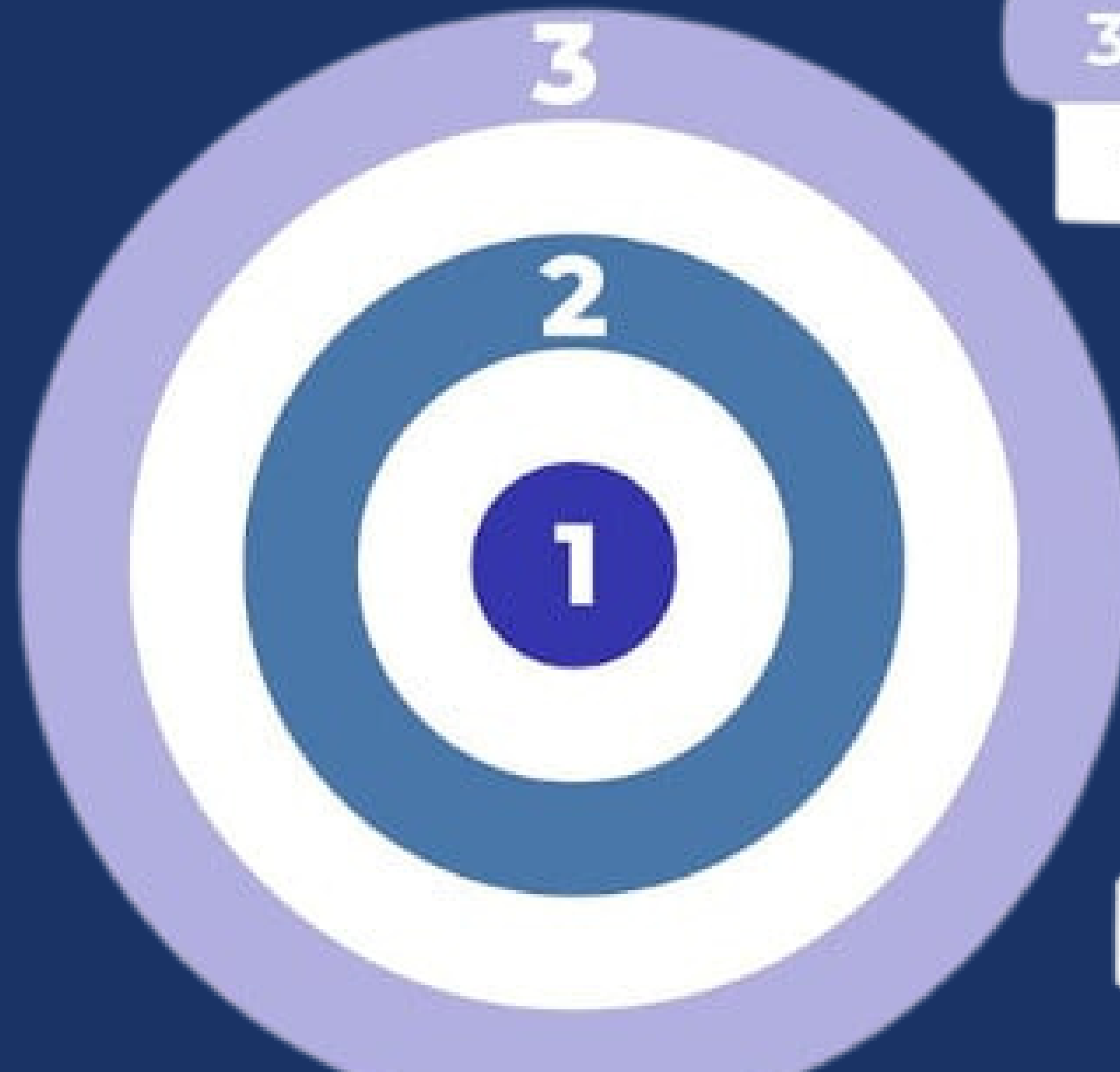
O que não é cultura organizacional?

Aquilo que está escrito na parede da empresa (missão, visão, valores) e também o clima, saúde mental, inovação, bem estar são consequências de uma cultura bem modelada, planejada, estabelecida e executada

**A cultura organizacional é a
identidade da organização**



NÍVEIS DA CULTURA ORGANIZACIONAL



3.Artefatos

O que vemos.

2.Valores compartilhados

O que os outros nos dizem.

1.Pressupostos

O que os outros acreditam.

NÍVEIS DA CULTURA ORGANIZACIONAL (Edgar Schein)

ARTEFATOS: O mais superficial, visível, perceptível. As coisas concretas como prédio, móveis, produtos, tecnologia, serviços e padrões de comportamento. verifica-se como as pessoas se vestem, como falam, sobre o que conversam, como agem e se comportam. Organograma e os processos organizacionais da empresa, os produtos, os símbolos e padrões de comportamento que mostram de maneira clara a cultura da empresa.

VALORES COMPARTILHADOS: 2o nível da cultura. São os valores relevantes, são justificativas aceitas por todos os membros. Valores criados pelos fundadores, as políticas da empresa, as normas e a filosofia da organização.

PRESSUPOSTOS E CRENÇAS: Nível mais íntimo, profundo. oculto da cultura. São as crenças inconscientes, percepções, sentimentos e pressuposições dominantes que todos creem. Não escritas e não faladas na organização. Essência da identidade da empresa. São verdades implícitas, percepções e sentimentos que circulam na empresa. Os pressupostos foram construídos por meio das experiências vividas em conjunto e são os pontos mais difíceis de serem modificados.



artefatos





Valores Compartilhados

O QUE É IMPORTANTE PARA O SUCESSO DA ORGANIZAÇÃO E DEVE SER GUIADO NO DIA A DIA

QUESTÕES PRIORITÁRIAS PARA A ORGANIZAÇÃO

COMUNICAÇÃO AO MUNDO EXTERIOR O QUE SE PODE ESPERAR DA COMPANHIA (SLOGAN?)

PODEM SER REFORÇADOS POR OUTROS ELEMENTOS CULTURAIS: ESTORIAS, RITUAIS, CERIMÔNIAS, NORMAS, ETC



Exemplo de valores de uma empresa:

- TRANSPARÊNCIA.
- CRIATIVIDADE.
- EQUILÍBRIO.
- SUSTENTABILIDADE.
- INOVAÇÃO.
- FOCO NO CLIENTE.
- ÉTICA.
- RESPONSABILIDADE SOCIAL.



O CLIENTE SEMPRE TEM RAZÃO

LUCRO EM 1. LUGAR

NÃO PODEMOS ERRAR



QUALIDADE DO SERVIÇO/PRODUTO SUPERIOR

NÃO PRECISA MUDAR

CRENÇAS ORGANIZACIONAIS

NUNCA VAMOS
CHEGAR LÁ

É NA ESCOLA QUE SE APRENDE

MISSÃO DE MEDICINA É SALVAR VIDAS

O 1. COMPROMISSO DAS EMPRESAS É COM OS
ACIONISTAS

DETALHES NA EXECUÇÃO DA
TAREFA

A DECISÃO FINAL É DO
DONO

SOMOS OS MELHORES
/PIORES



EVENTOS ORGANIZACIONAIS : Rituais e Ritos

EXEMPLOS:

- RITUAL DE PASSAGEM,
- RITUAL DE ESFORÇO,
- RITUAL DE RECONHECIMENTO,
- RITUAL DE REFORÇO,
- RITUAL DE INTEGRAÇÃO,
- RITUAL DE REDUÇÃO DE CONFLITOS
- RITUAIS DE RENOVAÇÃO DE IDEIAS



SAGAS E HERÓIS

SAGAS SÃO NARRATIVAS HERÓICAS OU ÉPICAS QUE LOUVAM O CAMINHO PERCORRIDO PELA ORGANIZAÇÃO COM ÊNFASE NOS GRANDES OBSTÁCULOS QUE ELA ENCONTROU E COMO ELAS FORAM VENCIDAS.

As sagas despertam admiração e orgulho

OS HERÓIS SÃO PARTE INTEGRANTE DA SAGA, demonstram como o sucesso pode ser atingível, modelo de comportamento, personificam os valores e condensam a força e coragem organizacionais.





TABU

O que não é permitido, o que vai além da fronteira, zonas proibidas, que causam constrangimento, que devem ser mantidos e guardados.

Decisões catastróficas, preconceitos, escândalos, discriminações, quebra de normas, decisões que desconsideram pontos morais e éticos.

NORMAS

Procedimentos ou comportamentos considerados padrão. Deve ser seguido por todos.

As normas precedem as crenças ou pressupostos, pela avaliação de valores que são mais compatíveis com a finalidade da organização.

Manuais de procedimentos,



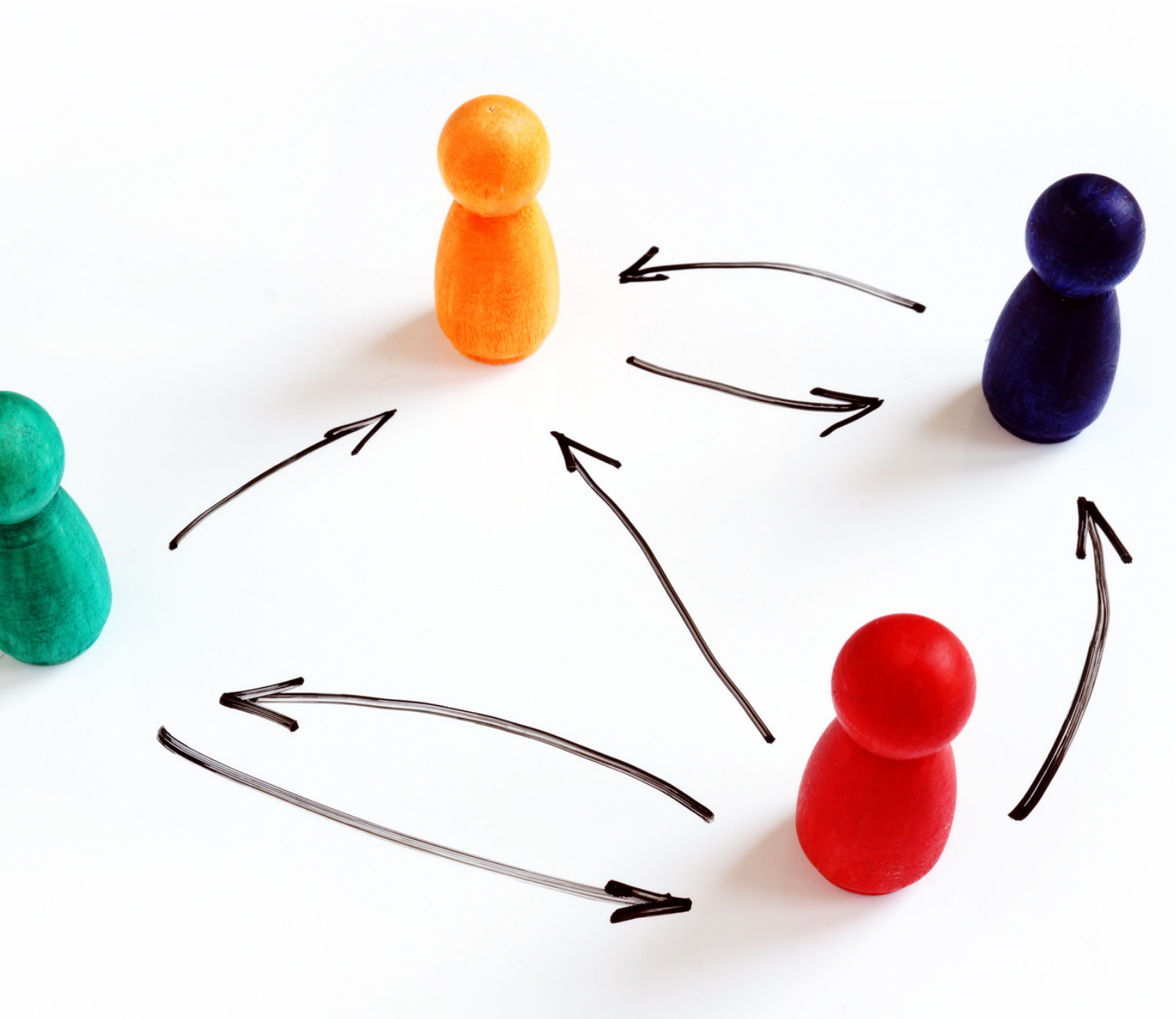
CLIMA ORGANIZACIONAL

AMBIENTE PSICOLÓGICO OU ATMOSFERA QUE EXISTE EM UMA ORGANIZAÇÃO E QUE AFETA O COMPORTAMENTO, O BEM-ESTAR E O DESEMPENHO DOS MEMBROS DA EQUIPE.

É A PERCEPÇÃO COLETIVA DOS FUNCIONÁRIOS SOBRE AS CARACTERÍSTICAS DO AMBIENTE DE TRABALHO, INCLUINDO SUAS POLÍTICAS, PRÁTICAS, PROCEDIMENTOS, VALORES, CULTURA E RELACIONAMENTOS INTERPESSOAIS.



A CULTURA CRIA O CLIMA

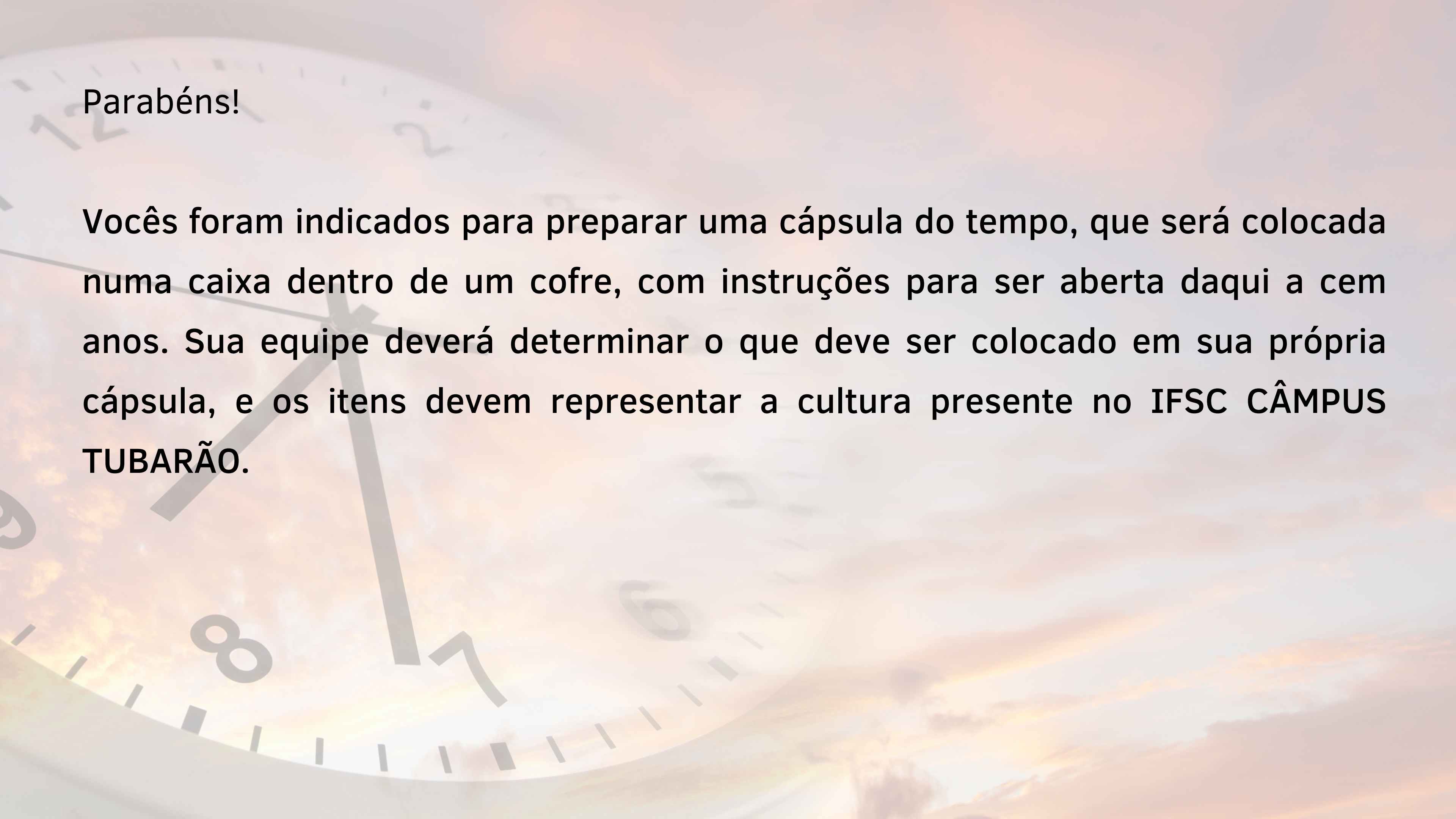


A cultura organizacional estabelece o alicerce sobre o qual o clima organizacional é construído, influenciando diretamente a forma como os funcionários percebem, interagem e se comportam dentro da organização.

O clima organizacional pode impactar a cultura ao reforçar ou desafiar os valores e normas culturais existentes. Portanto, é essencial para as organizações cultivar uma cultura organizacional saudável e promover um clima de trabalho positivo para garantir o bem-estar e o desempenho dos colaboradores.

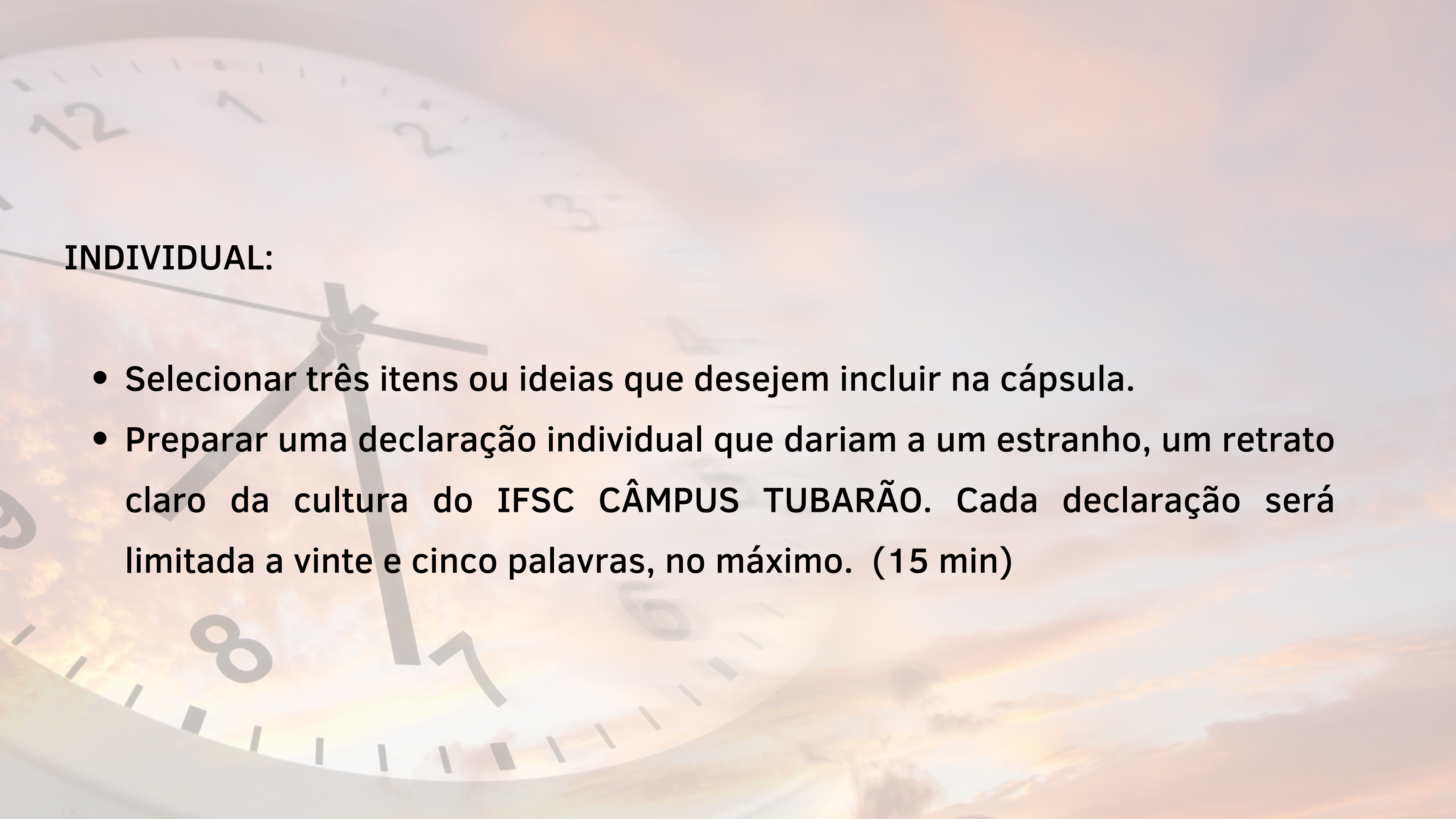


CÁPSULA DO TEMPO



Parabéns!

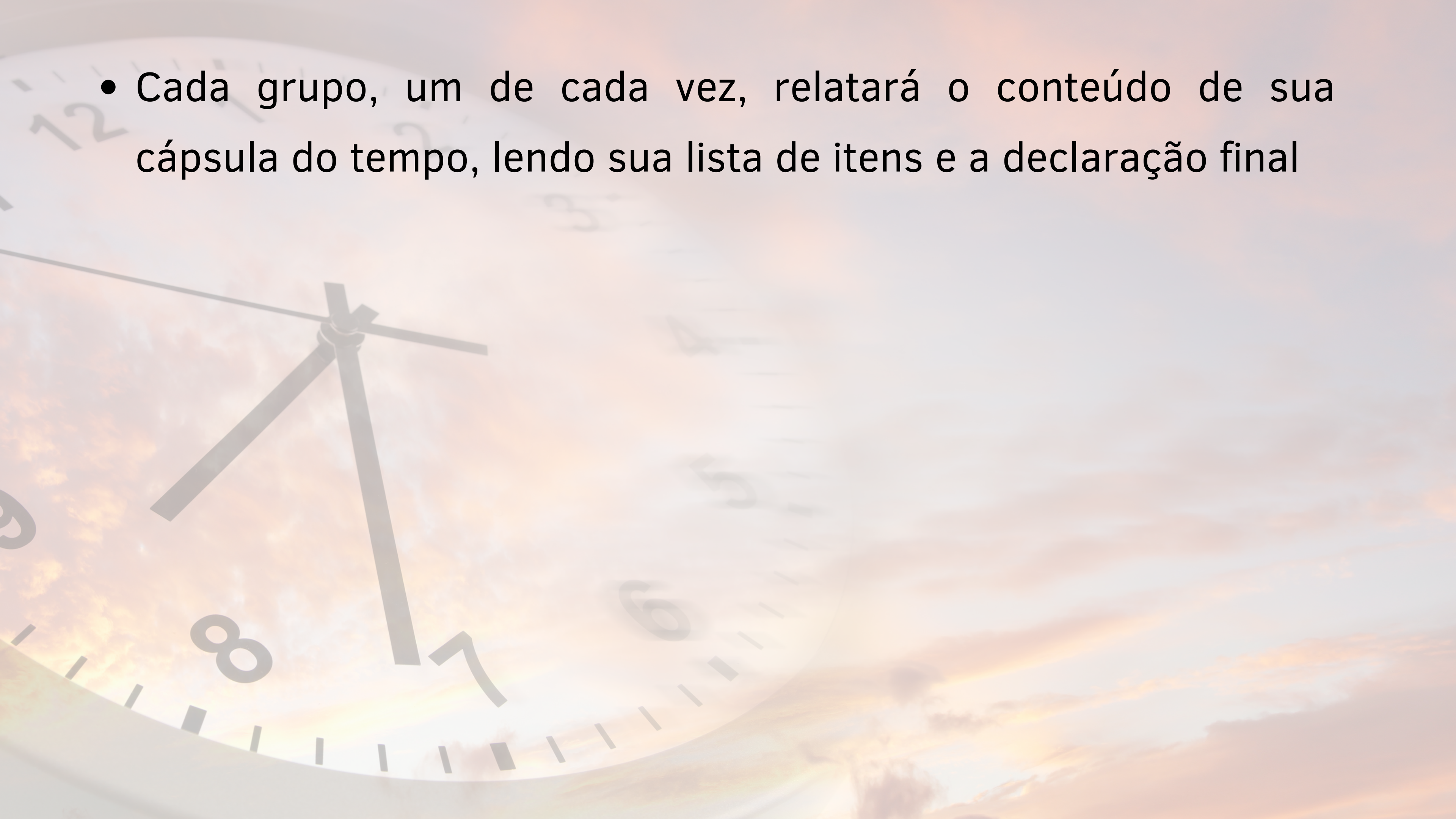
Vocês foram indicados para preparar uma cápsula do tempo, que será colocada numa caixa dentro de um cofre, com instruções para ser aberta daqui a cem anos. Sua equipe deverá determinar o que deve ser colocado em sua própria cápsula, e os itens devem representar a cultura presente no IFSC CÂMPUS TUBARÃO.

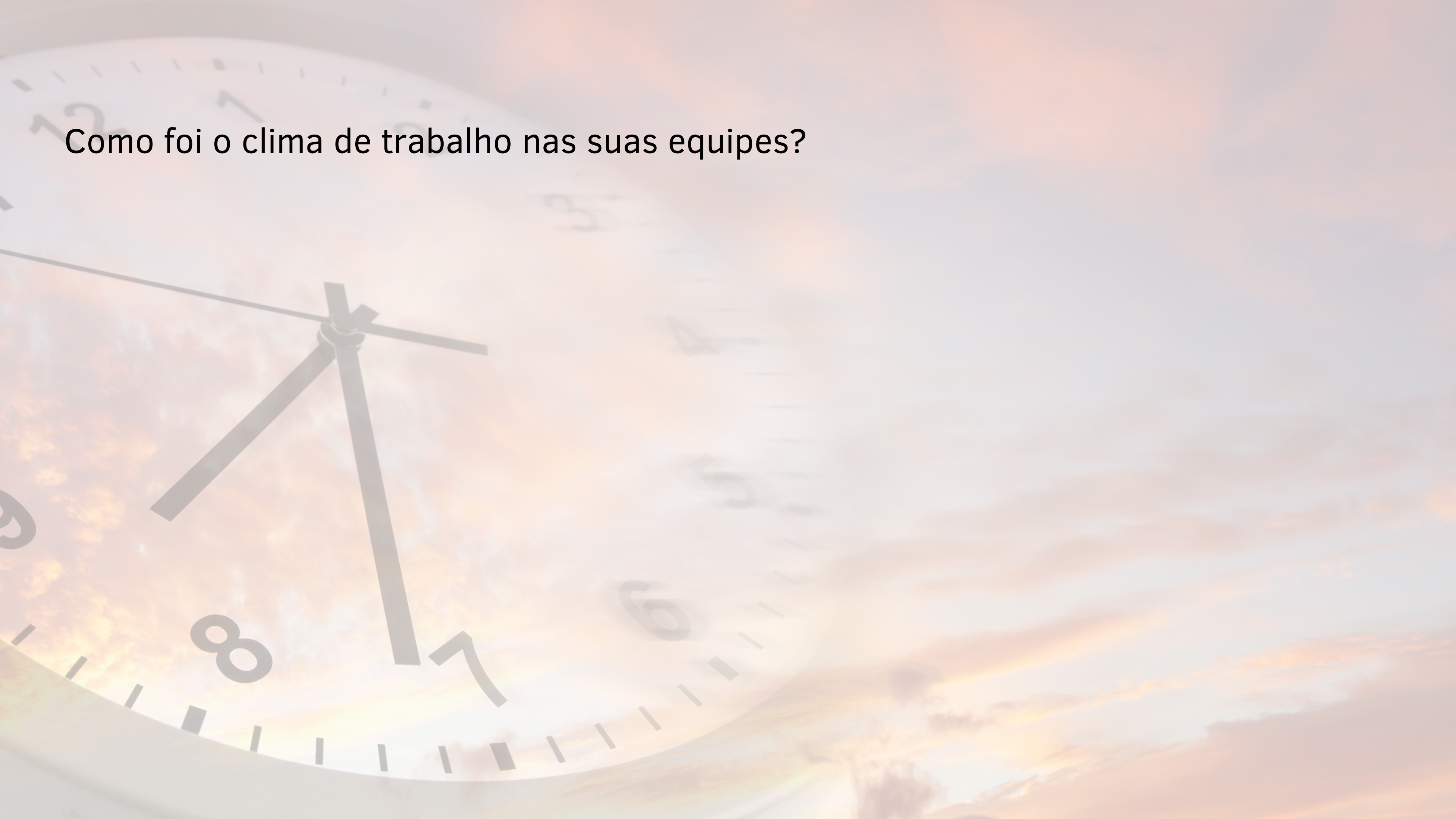


INDIVIDUAL:

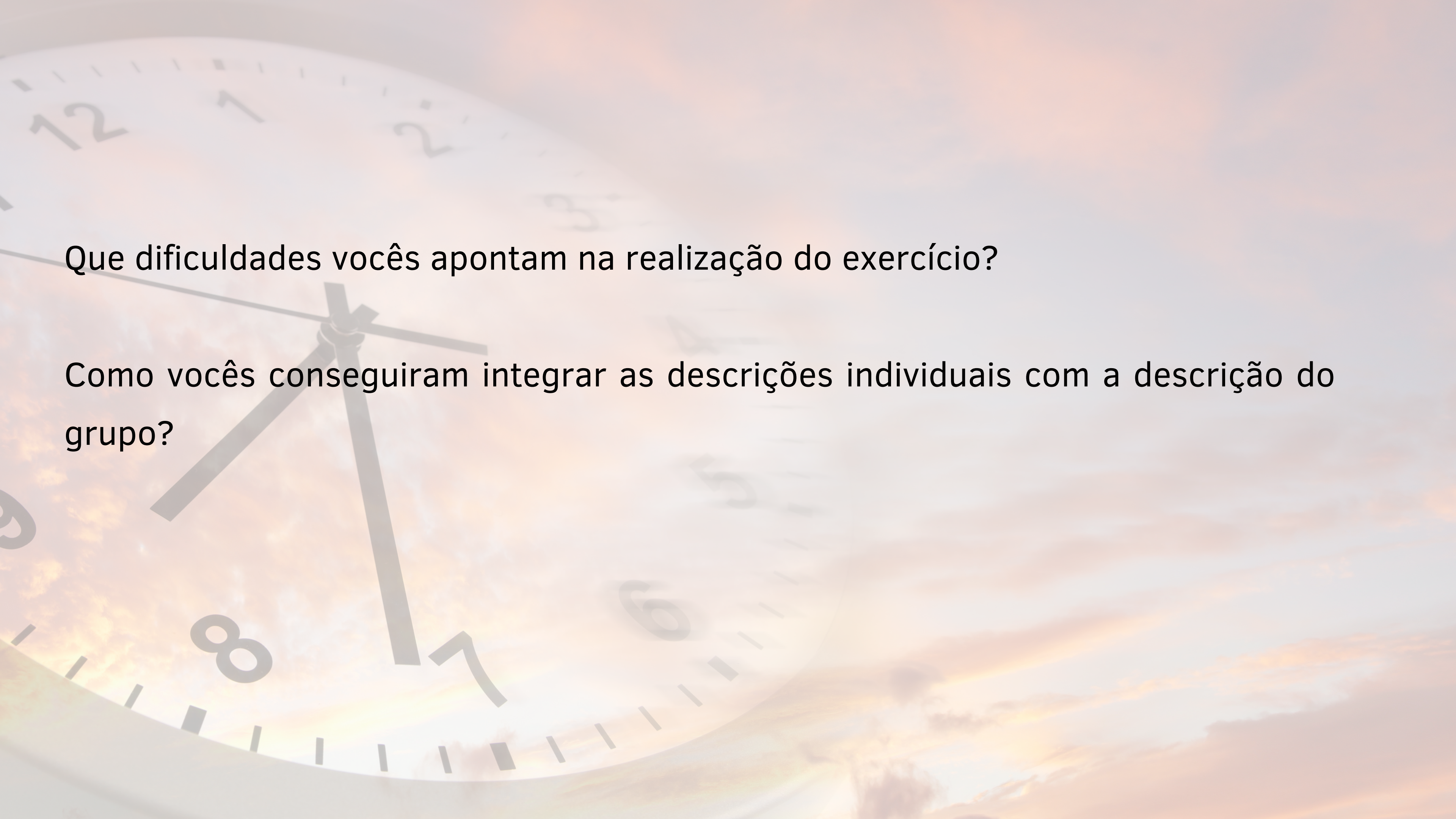
- Selecionar três itens ou ideias que desejem incluir na cápsula.
- Preparar uma declaração individual que dariam a um estranho, um retrato claro da cultura do IFSC CÂMPUS TUBARÃO. Cada declaração será limitada a vinte e cinco palavras, no máximo. (15 min)

- Cada grupo, um de cada vez, relatará o conteúdo de sua cápsula do tempo, lendo sua lista de itens e a declaração final





Como foi o clima de trabalho nas suas equipes?

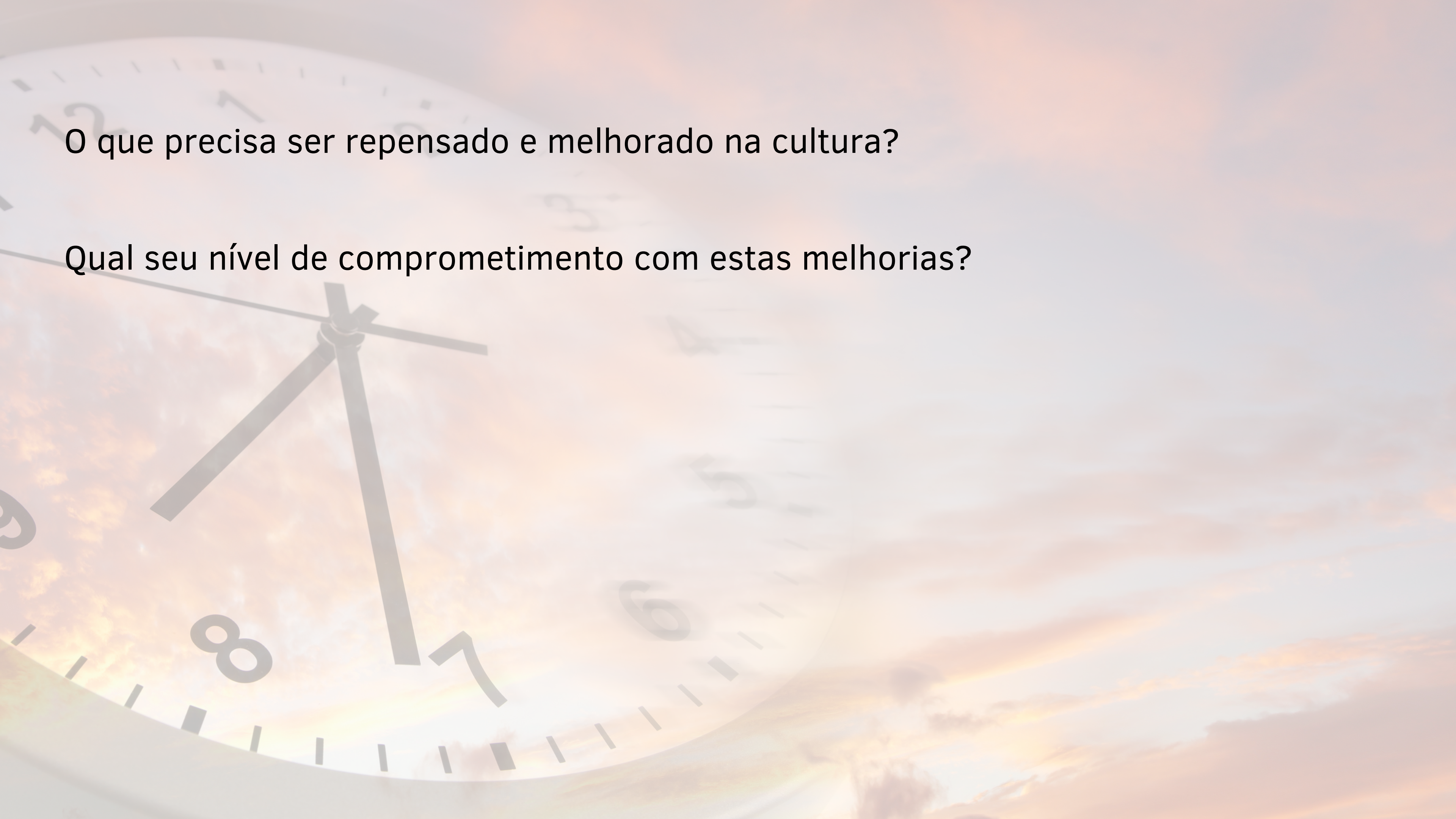


Que dificuldades vocês apontam na realização do exercício?

Como vocês conseguiram integrar as descrições individuais com a descrição do grupo?



O resultado final representa realmente a cultura do Câmpus?



O que precisa ser repensado e melhorado na cultura?

Qual seu nível de comprometimento com estas melhorias?

OBRIGADO