

Universidade de Brasília

Faculdade de Ciência da Informação

Disciplina: Planejamento e Gestão de Instituições Arquivísticas

Profa. Lillian Alvares

Conceitos Associados

Ambiente Organizacional

- Crenças e Valores
- Cultura
- Clima
- Componentes
- Estruturas
- Negócio
- Fatores Críticos de Sucesso
- Mudança
- Desenvolvimento Organizacional

Crenças e Valores

Crenças e Valores

- Refletem a **ideologia central e autêntica** da organização.

Crenças e Valores

EXEMPLO

- **Respeito** pela **iniciativa individual** e o crescimento pessoal.
- **Aprimoramento constante** da qualidade em todos os setores, atividades, serviços e produtos.
- **Tolerância** com respeito a **erros honestos**

Crenças e Valores

EXEMPLOS

- Buscar **continuamente melhor produtividade.**
- Ter competência na execução do trabalho, **aprimorando suas habilidades, reconhecendo suas limitações** e buscando o **autodesenvolvimento** e a **capacidade de trabalhar em equipe.**

EXEMPLOS

- Comportar-se com **dignidade**, respeitando aos outros como a si próprio, levando em **consideração que as pessoas são diferentes.**
- Agir com **lealdade**, sendo fiel à missão, aos objetivos e às políticas da empresa.

Crenças e Valores

EXEMPLOS

- Ter **entusiasmo** pelo trabalho
- **Integridade** absoluta: viver com **honestidade**, em todos os sentidos, **dentro e fora da empresa**, cumprindo seus deveres e respeitando os **direitos e deveres** da empresa e dos outros.



Cultura Organizacional

Cultura Organizacional

- Repousa sobre um sistema de **crenças e valores, tradições e hábitos**, uma forma aceita e estável de interações e de relacionamentos sociais **típicos de cada organização.**

Cultura Organizacional

- A cultura de uma organização **não é estática e permanente**, mas sofre **alterações** ao longo do tempo, dependendo de condições internas ou externas.

Cultura Organizacional

- Algumas organizações **conseguem renovar constantemente sua cultura** mantendo a sua **integridade e personalidade**, enquanto outras permanecem com sua cultura **amarrada a padrões antigos e ultrapassados.**

Cultura Organizacional

- A única maneira viável de **mudar uma organização é mudar a sua cultura**, isto é, os sistemas dentro dos quais as pessoas vivem e trabalham.

Cultura Organizacional

- Elemento constitutivo **presente em tudo que a organização pensa, faz ou deixa de fazer, todo o tempo.**

Cultura Organizacional

- É o mecanismo **adaptativo** responsável pela **sobrevivência, desenvolvimento e evolução.**

Cultura Organizacional

- É um processo **dinâmico e em transformação contínua**, onde as pessoas e a organização interagem com o ambiente para **crescerem** ou simplesmente, para **sobreviverem**.

Cultura Organizacional

- Estabelece um **modo de viver** dentro do ambiente interno
- Estabelece **padrões para a comunicação**
- Estabelece **fronteiras e regras** básicas
- Estabelece **critérios** para a entrada e permanência das pessoas na organização

Enfim, proporciona **consistência** para a organização e para as pessoas

Cultura Organizacional

- Estabelece as condições para **premiações e punições**
- Determina a **natureza e o uso do poder**
- Estabelece os padrões de **relacionamento** entre as pessoas
- Fixa o **estilo de gerenciamento** da organização

Enfim, **justifica** as atividades internas

Entendendo a Cultura

- Roupas
- Horário de trabalho
- Vocabulário

Entendendo a Cultura

- Solução de Problemas
- Assuntos Proibidos
- Valores Emergentes
- Admissão na Organização

Entendendo a Cultura

- RITUAIS:
 - Ações costumeiras e repetidas dentro de uma organização
- SÍMBOLOS:
 - Nomes, logomarcas e características físicas usadas para conduzir a imagem de uma organização.

Clima Organizacional

Clima Organizacional

- Constitui o meio interno de uma organização, a **atmosfera psicológica** característica em cada organização.

Clima Organizacional

- O clima organizacional está intimamente ligado ao **moral e à satisfação** das necessidades humanas dos empregados.
 - Pode ser **satisfatório ou insatisfatório**, dependendo de como os participantes se sentem em relação à sua organização.

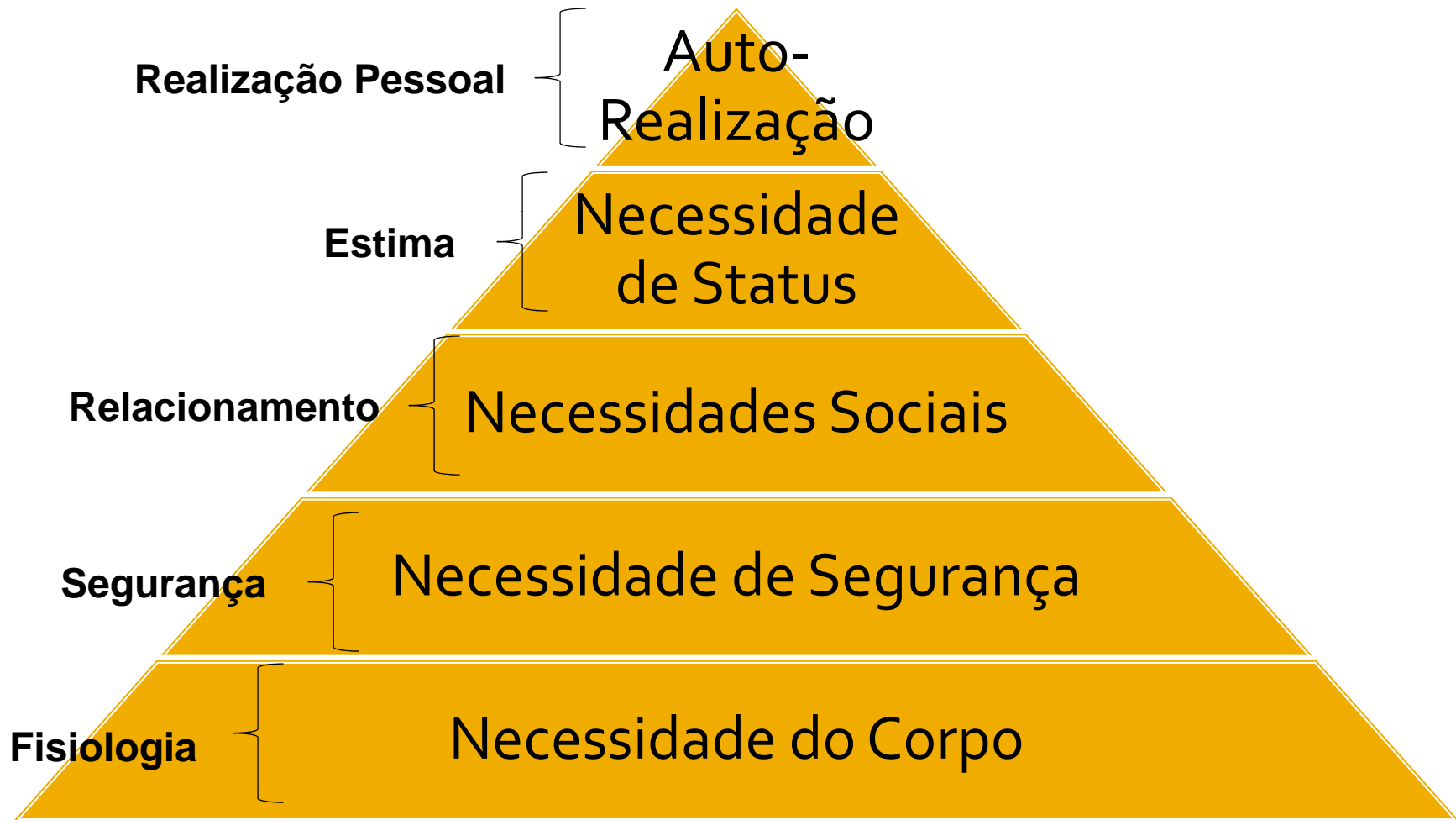
Definições

- É indicador do **grau de satisfação** dos membros de uma empresa, em relação a **diferentes aspectos** da **cultura** ou **realidade** da organização, tais como
 - Políticas de RH
 - Modelo de gestão
 - Missão
 - Processo de comunicação
 - Valorização profissional

Clima Organizacional

- Antes de atingir seu **potencial máximo**, as pessoas precisam satisfazer certas necessidades.

Triângulo das necessidades de Maslow



Porque se deve avaliar o clima ?

1. Porque constitui uma oportunidade de **realizar melhorias contínuas** no ambiente de trabalho e nos resultados dos negócios.
2. Porque os **clientes internos** são importantes para a empresa. Logo a empresa deve **mantê-los satisfeitos**.
3. Porque o desempenho dos **recursos humanos afeta o desempenho organizacional** e porque o desempenho dos recursos humanos é **afetado pela sua motivação**.

Porque se deve avaliar o clima ?

5. Porque o intenso uso da automação, aumento da concorrência, novas estratégias de recursos humanos, vem **modificando a atitude dos trabalhadores** em relação às suas empresas.
6. Porque privatizações, fusões , aquisições e outras formas de associações vem **misturando culturas empresariais**, com valores e crenças **muitas vezes conflitantes**, o que tem **contribuído para a degradação do clima organizacional**.

Como se Manifesta o Clima Insatisfatório

- *Turnover*
- Pichações
- Absenteísmo
- Desempenho
- Greves
- Conflitos interpessoais e interdepartamentais
- Desperdício de materiais
- Queixas no serviço médico

Componentes

Componentes

- A organização é um **sistema** social complexo composto de um **conjunto de partes** diferentes - cada uma com papéis e **funções** específicas - trabalhando harmoniosamente para obter um **resultado**.
- **Composta** de:

Componentes

- Pessoas
- Tecnologias
- Estruturas
- Processos

Componentes

Pessoas

- Desempenham funções e papéis.
- Atuam por meio de relacionamentos e **comunicações interpessoais.**
- Interferem e influenciam processos.

Componentes

Tecnologias

- **Instrumentos** usados para realizar tarefas.
- **Facilitam** os processos de trabalho.
- Trazem **impacto** e grande potencial de **mudanças**.

Componentes

Estruturas

- Diferentes modos de compor e **organizar** o **ambiente** de trabalho.
- **Divisão do trabalho.**

Componentes

Processos

- Conjuntos de atividades organizadas que garantem a **realização das idéias**.
- Grupos de **tarefas interligadas logicamente**, que fazem uso dos **recursos** da organização.

Negócio

Negócio

- É o **espaço** que a instituição deseja ocupar em relação às demandas da sociedade.

Negócio

- Para se **definir um negócio** deve-se antes conhecer
 - Quem é o **cliente**?
 - Quais **necessidades** do cliente serão atendidas?
 - O que representa **valor** para o cliente? (o que deseja)
 - O que será **valor no futuro** para o cliente atual?
 - *O que terá que ser feito para **atender às expectativas** do cliente no futuro?*

Negócio

- A definição pode ser expressa de forma restrita, ampla ou generalizada. Por exemplo:



Fatores Críticos de Sucesso

Fatores Críticos de Sucesso

- **Em que** a organização **deve se concentrar** para que seja exitosa no seu negócio ?

Mudança

Mudança

- O mundo de hoje caracteriza-se por um ambiente em constante mudança. **O ambiente que envolve as organizações é extremamente dinâmico**, exigindo delas uma elevada capacidade de adaptação como condição básica de sobrevivência.

Mudança

- O processo de mudança organizacional começa com o aparecimento de forças que **vêm de fora (exógenas) ou de algumas partes da organização (endógenas).**

Mudança

- Forças Exógenas
 - Novas tecnologias
 - Mudanças em valores da sociedade
 - Novas oportunidades
 - Ambiente econômico, político, legal e social

Mudança

- As forças **endógenas** que criam a necessidade de mudança estrutural e comportamental e provêm:

Mudança

- Interações
- Sentimentos
- Resultados

Desenvolvimento Organizacional

Desenvolvimento Organizacional

- É uma resposta da organização às mudanças.

Desenvolvimento Organizacional

- É um esforço **educacional** muito complexo, destinado a:
 - Mudar atitudes
 - Mudar valores
 - Mudar comportamentos
 - Mudar a estrutura da organização ...

Desenvolvimento Organizacional

- ... de tal maneira que esta possa se adaptar melhor às **novas conjunturas**, mercados, tecnologias, problemas e desafios que estão surgindo em uma **progressão crescente**.