

O SUCESSO NA CULTURA ORGANIZACIONAL

Lorete Kosowski (OPET PR)

lorete.k@gmail.com¹

Camilla Endler (OPET PR)

Karla Lopes (OPET PR)

RESUMO

Pode-se dizer que a Cultura Organizacional é a identidade da empresa, o resumo de tudo o que a mesma possui em relação à normatização e planejamento empresarial. É a peça-chave para o bom funcionamento e desenvolvimento. Com a cultura definida, a organização possui postura e discernimento quanto às suas atitudes e tomadas de decisão em relação ao ambiente interno e externo. Se uma organização não a possui, deve aproveitar ao máximo as oportunidades que lhe surgem, bem como o conteúdo interno da empresa. Para isso, utilizam-se recursos de análise e desenvolvimento de cenários, construindo uma cultura sólida e capaz de mantê-la socialmente ativa.

Palavras-chaves: Cultura; planejamento; ambiente.

ABSTRACT

You could say that the organizational culture is the company's identity, the summary of what it has in relation to regulation and planning. It is the key piece to the proper functioning and development. With the culture set, the organization has the attitude and belief regarding their attitudes and decision making in relation to internal and external environment. If an organization does not own it, should take full advantage of the opportunities that arise, and the content inside the company. It uses up resources for analysis and scenario development, building a strong culture and able to keep her socially active.

Keywords: Culture; planning; environment.

¹ Lorete Kossowski

Mestre em Engenharia de Produção e Sistemas – Pontifícia Universidade Católica (PUC – PR)

Professora – Faculdade OPET

Analista de negócios e sistemas – ERP - SAP

INTRODUÇÃO

O SUCESSO NA CULTURA ORGANIZACIONAL

Para se conhecer uma organização, o primeiro passo é conhecer sua cultura (CHIAVENATO, 2004).

De acordo com a afirmação citada acima, leva-se em consideração o fato da obrigatoriedade que uma empresa tem de desenvolver uma cultura organizacional, ou seja, ter a sua própria identidade em relação aos interesses sociais e pessoais de uma organização.

Deste modo, quando uma empresa tem uma cultura estabelecida, fica mais fácil a observação dos consumidores, clientes, parceiros e outros contatos que possam interferir direta ou indiretamente no seu ramo de atividade, juntamente com seu crescimento organizacional.

Atualmente, considera-se um erro que o desenvolvimento de uma cultura corporativa não seja levado tão à serio quanto a operação. As melhores empresas dedicam-se à criação de uma cultura voltada para o desempenho, desconsiderando, muitas vezes, o fato de que a mesma representa normas informais que não são escritas e que orientam o comportamento dos membros da organização e os direcionam para a realização de seus objetivos empresariais através de suas ações já pré-estabelecidas em seus valores e atitudes.

Leva-se em conta que a Cultura Organizacional é o espelho da maneira que cada organização aprendeu a lidar com o seu ambiente interno, adaptando novos contratados e mantendo os funcionários já inseridos na organização.

Em alguns casos há a necessidade de mudança em uma organização, o que considera ser uma tarefa nada fácil, entretanto torna-se possível através da transformação de uma empresa conservadora, voltada somente para si e quase a falência, por exemplo, com a troca de um gestor.

Este artigo mostrará o papel da cultura nas organizações e de que forma vem contribuindo para o sucesso de resolução de problemas de adaptação externa e integração interna.

Metodologia

Com a intenção de alcançar o propósito comum deste artigo científico e mostrar o impacto que uma Cultura Organizacional mal determinada pode causar em uma empresa, trazendo problemas e até muitas vezes levar a falência, utilizou-se pesquisas de cunho descritivo e bibliográfico, as quais consistem na busca por aprofundar e esclarecer melhor a importância da implantação de um sistema estratégico para a melhoria ou adaptação de uma cultura própria e bem definida.

O desafio de colocar o assunto referido em pauta é pelo fato de, cada vez mais, os gestores estarem se modernizando, tendo mais idéias e qualificando constantemente o mercado onde atuam. Porém, deixam de lado a cultura de sua empresa, a qual se responsabiliza pelos hábitos, crenças, normas, valores, atitudes e expectativas que possibilitam o sucesso organizacional bem como a adaptação constante com o ambiente externo e interno, principalmente.

Com base na leitura de artigos e na literatura de autores como Chiavenato foi possível conquistar um bom conhecimento sobre o assunto. Esta questão foi imprescindível para o sucesso do trabalho.

Através dessas informações foi possível concluir este artigo, que tem por objetivo servir de inspiração para colaboradores que tenham espírito estratégico, incentivando-os a inovar e manter a cultura corporativa em prol de suas empresas.

Cultura Organizacional

De acordo com Chiavenato (1991), a Cultura Organizacional, também conhecida como Cultura Corporativa, é a reunião das partes que formam hábitos, normas, costumes, crenças estabelecidas, atitudes e experiências compartilhadas por todos os colaboradores da organização.

A cultura em uma organização auxilia na descoberta e desenvolvimento dos processos e soluções para problemas de adaptação externa e integração interna.

Uma vez que estes pressupostos funcionem bem o suficiente para serem válidos, são passados da maneira certa de se perceber, pensar e sentir em relação aos problemas, ou seja, conforme a empresa visualize o bom funcionamento de normas, regulamentações e outras atitudes que venham agregar a sua cultura, a mesma é repassada aos seus funcionários e tornam-se fundamentais para a identidade da empresa.

A base da cultura de uma empresa é determinada pela maneira como ela faz seus negócios e de como tratam seus clientes e funcionários, bem como o grau de autonomia e liberdade que existe em seu escritório ou em sua organização, levando em consideração o grau de fidelidade expressa por seus funcionários com relação à empresa.

Para compor uma cultura, analisam-se primeiramente os artefatos observáveis - aspectos físicos de cada funcionário e da empresa como um todo, nível emocional do ambiente e das pessoas que o compõe, além de outras questões que a tornam cada vez mais difíceis de ser decifradas com precisão. Mas apenas isso não é necessário, precisa-se também da análise de valores que presa por entender as razões pelas quais as atividades são desenvolvidas e a maneira como são realizadas. Para finalizar a composição da cultura, prescreve-se a maneira de fazer as coisas de uma organização, ou seja, os pressupostos básicos não escritos e até não comentados na empresa.

Para melhor definir a cultura organizacional, toma-se como base o complexo em que se inclui conhecimento, crença, arte, morais, leis, costumes e qualquer outra capacidade ou hábito adquiridos pelo homem como membro de uma sociedade. Outra alternativa para auxiliar na definição da cultura é a utilização da Matriz Swot, a qual é utilizada para fazer análises de cenário ou ambiente interno (Forças e Fraquezas) e externo (Oportunidades e Ameaças). Toma-se como base para a gestão e o planejamento estratégico de uma empresa, porém pode ser utilizada em qualquer outra situação.

Analizando o ambiente interno da organização, considera-se principais aspectos internos que fazem da empresa o que ela é, como estrutura, equipe etc., sendo que pode ser controlado ou modificado pelos diretores e liderança.

Quando há a percepção de um ponto forte, ele deve ser ressaltado ao máximo; em contrapartida, quando for percebido um ponto fraco, a empresa deverá agir para controlá-lo ou, pelo menos, minimizá-lo.

O ambiente externo de uma organização corresponde aos aspectos fora da mesma, como o mercado, o governo, clientes, fornecedores, concorrentes etc.. Porém, a empresa deverá conhecê-lo e monitorá-lo com freqüência para aproveitar as oportunidades e evitar as ameaças.

Para o bom funcionamento e preenchimento desta ferramenta, a empresa interessada precisa colher informações de seus funcionários a fim de contribuir com a definição da cultura e valores, utilizando a tabela abaixo:

A N Á L I S E S W O T

Na conquista do objectivo



CONSIDERAÇÃO FINAL

Por fim foi possível observar a importância que uma cultura organizacional bem estabelecida possui, assim a empresa adquire o auto-conhecimento e torna mais fácil passar para os fornecedores e colaboradores qual é o ramo de atividade que a organização atua.

Muitas empresas não ocupam seu tempo elaborando a cultura, o que se considera um erro; deveria ser levada a sério. As grandes incorporadoras dedicam o tempo na criação da cultura, mostrando direção para os membros da organização.

Referências

RH Portal. *O mais completo portal de Recursos Humanos.* Disponível em:
[<http://rhportal.com.br/artigos/wmview.php?idc_cad=582qebocp](http://rhportal.com.br/artigos/wmview.php?idc_cad=582qebocp)

> Acesso em: 04 set. 2010.

RH Portal. *O mais completo portal de Recursos Humanos.* Disponível em:
[<Erro! A referência de hiperlink não é válida.sosestudante.com/administracao/cultura-organizacional.html>](http://sosestudante.com/administracao/cultura-organizacional.html) Acesso em: 03 set. 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações.* 1^a edição. Rio de Janeiro. Editora Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos Humanos: O capital humano das organizações.* 8^a edição. São Paulo. Editora Atlas, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos humanos edição compacta.* 7^a edição. São Paulo. Atlas, 2002

LACOMBE, Francisco José Mass. *Recursos humanos princípios e tendências.* 1^a edição. São Paulo: Saraiva 2005.

MARRAS, Jean Pierre. *Administração de Recursos Humanos.* 6^a edição. São Paulo: Futura, 2002.