



ESMC

Curso EFA Escolar NS

Data: 13/12/2011



CIDADANIA E PROFISSIONALIDADE

Formando: Silvério Velez

Formadora: Ana Paiva

CP3 – REFLEXÃO E CRÍTICA

Tema 2 – Paradigma de uma cultura de rigor no desempenho profissional

Domínio Profissional

RA: Reconheço a importância de uma cultura de rigor no desempenho profissional, como uma nova atitude de civismo apurado.

ATIVIDADE Nº2 – CULTURA ORGANIZACIONAL

Questões orientadoras:

- O que é a cultura organizacional de uma empresa?
- Sei identificar diferentes tipos de culturas organizacionais?
- Como é a cultura organizacional do meu local de trabalho?

1. Debato a noção de “cultura organizacional”, com base no vídeo e no texto abaixo.

Doc. A- CULTURA ORGANIZACIONAL

" (...) A crescente preocupação com o ser humano em situação laboral surge como perfeitamente lógica, integrada em modelos de investigação e análise demonstrativos da existência de fatores não económicos que motivam e mobilizam os trabalhadores. Parece-nos pois ser neste sentido que, nos finais dos anos 70 e ao longo de toda a década de 80, se desenvolve um interesse notório pelo estudo da cultura organizacional.

Assiste-se à tomada de consciência, por parte de teóricos e práticos, da importância dos fatores culturais nas práticas de gestão e a crença no facto de a cultura constituir um fator de diferenciação das organizações bem sucedidas das menos bem sucedidas, sendo a "boa cultura" de organização (no sentido de adequada) um fator explicativo do sucesso económico." (Ferreira *et al.*, 1996: 315) ...

Com base na assunção do seu papel mobilizador e unificador de todo um conjunto de indivíduos em torno do bem comum da organização, passamos em seguida a apresentar traços identificadores da cultura organizacional.

A cultura de uma organização será pois um conjunto de características que a individualiza e a torna única perante qualquer outra. Assume-se como um sistema de valores, expressos através de rituais, mitos, hábitos e crenças comuns aos membros de uma instituição, que assim produzem normas de comportamento genericamente aceites por todos. (...) a cultura significa mais do que as normas ou os valores do grupo, traduzindo-se sim numa resposta genérica aos problemas que podem surgir, baseada em sucessos conseguidos perante situações passadas. Naturalmente, a cultura organizacional está em constante formação e aperfeiçoamento, adaptando-se às alterações no meio ambiente e aos distintos problemas internos; todavia, os elementos chave estáveis na vida do grupo, completamente assimilados, não sofrem alterações.

Algumas características traduzem a essência da cultura de uma organização, como sejam: a identificação do funcionário mais com a empresa no seu todo, do que com a sua profissão ou tarefa específica; a colocação de ênfase no grupo, organizando-se o trabalho essencialmente com base em equipas e não numa base individual; a focalização nas pessoas (...); a integração departamental, visível na medida em que os diferentes departamentos ou unidades têm a possibilidade de atuar de forma independente; o controlo, analisando de que forma as regras e a supervisão direta determinam a verificação do comportamento dos empregados; a tolerância do risco, em que importa saber até que ponto os empregados são encorajados a inovar e enfrentar o risco; os critérios de



ANQ
AGÊNCIA NACIONAL
PARA A QUALIFICAÇÃO



Ministério da
Educação

NOVAS
OPORTUNIDADES
APRENDER COMPENSA



União Europeia
FEDER/FSE

POS CONHECIMENTO
Programa Operacional Sociedade do Conhecimento

recompensa, visíveis na atribuição de compensações em função de fatores como o desempenho (idealmente), favoritismo, antiguidade (...); a tolerância de conflitos com maior ou menor espírito de abertura; a orientação para fins ou meios, em que se procura descobrir se as preocupações essenciais da gestão dizem respeito aos resultados ou aos meios utilizados para os atingir; por último, a conceção de sistema aberto – ou seja, a medida em que a organização está atenta às modificações no ambiente externo e atua em resposta às suas necessidades.

Estas características que definem uma cultura organizacional existem em qualquer instituição num maior ou menor grau de um contínuo; será a avaliação de cada um dos aspetos que permitirá então obter a imagem da cultura de uma determinada organização e definir com clareza as suas particularidades."

Cultura Organizacional, Ana Mafalda Portas Matias in <http://www.ipv.pt/forumedia/5/16.htm>

2. Registo as principais conclusões retiradas do texto.

A cultura de uma organização será pois um conjunto de características que a individualiza e a torna única perante qualquer outra.

A identificação do funcionário mais com a empresa no seu todo, do que com a sua profissão ou tarefa específica; a colocação de ênfase no grupo, organizando-se o trabalho essencialmente com base em equipas e não numa base individual.

A integração departamental, visível na medida em que os diferentes departamentos ou unidades têm a possibilidade de atuar de forma independente.

A tolerância do risco, em que importa saber até que ponto os empregados são encorajados a inovar e enfrentar o risco.

A conceção de sistema aberto – ou seja, a medida em que a organização está atenta às modificações no ambiente externo e atua em resposta às suas necessidades.

3. Em grupo, visualizo os vídeos e analiso diferentes tipos de “culturas” que caracterizam as organizações e as pessoas e registo-os.

Cultura de ambição – É uma atitude positiva e normal nos trabalhadores e organizações que desejam melhorar e alcançar novos objetivos.
Cultura de participação- É uma atitude de integração e de participação nos assuntos das organizações
Cultura de cooperação- É uma atitude de partilha de ideias e objetivos comuns à sociedade e a organização
Empreendedorismo- É a capacidade de desenvolver uma atividade e inovar essa mesma atividade
Cultura de inovação-É procurar ter uma atitude de melhorar e desenvolver a sua atividade e o seu desempenho, buscando novas formas de o realizar com mais qualidade e eficácia.

4. Identifico o tipo de cultura organizacional da organização onde trabalho.

A empresa onde trabalho é um reflexo da organização do país em que apresenta uma organização tradicional, com o poder a ser executado por uma única pessoa que monopoliza todas as decisões, não dando autonomia aos subordinados.