III Congresso Internacional de Ciência, Tecnologia e Desenvolvimento

20 a 22 de outubro de 2014

CIÊNCIA E TECNOLOGIA PARA O DESENVOLVIMENTO SOCIAL

EPH0231

A CULTURA ORGANIZACIONAL E O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DE LÍDERES

JÉSSICA DAVANSO PINHEIRO
GLEICE DOS SANTOS MIRANDA
jessica.pinheiroadm@yahoo.com.br
ADMINISTRAÇÃO NOTURNO
UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

ORIENTADOR(A)
JORGE LUIZ KNUPP RODRIGUES
UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

RESUMO

O objetivo desse estudo foi verificar como a cultura organizacional contribui ou dificulta o desenvolvimento de competências de lideres em uma determinada organização. Também demonstrar o quanto uma boa liderança interfere no bem estar dos empregados e nos resultados gerais. A cultura organizacional é quem direciona, formal ou informalmente, a maneira como as pessoas pensam, comportam-se, percebem seu próprio papel e a existência de uma liderança dentro da organização. Os formatos culturais empresariais determinam o desenvolvimento de líderes. Sendo assim, a cultura afeta direta e indiretamente o desenvolvimento de lideranças, que por sua vez acaba influenciando o desempenho organizacional. A liderança exerce papel fundamental no processo de produção do grupo. O líder exerce mais que a função de "chefe", ele tem autoridade sobre seus liderados; é o indivíduo que direciona seus subordinados para o caminho mais apropriado, deve buscar o desenvolvimento da organização de forma global, isto é, de forma sistêmica. Pode-se dizer também que o líder dentro de uma organização é uma pessoa que tem a missão de apoiar os demais empregados, ajudando-os a identificar seus valores e interesses. Observa-se, de maneira geral, a necessidade do líder nas organizações e a deficiência de investimentos no desenvolvimento de competência do mesmo. Algumas organizações atualmente valorizam as pessoas, inclusive seus lideres, e procuram investir no desenvolvimento deste patrimônio. Parece ser do senso comum, que atualmente a liderança tornou um dos fatores essenciais para a conquista de resultados junto com as pessoas, e está focada nos valores e princípios dos que estão a frente da equipe de trabalho, os líderes. A cultura organizacional pode influenciar positiva ou negativamente para que esses líderes sejam desenvolvidos. O líder tem como principal atividade o estímulo à mudança, com sua ação pautada sobre três dimensões fundamentais: estabelecer a direção estratégica da empresa, comunicar essas metas aos demais componentes da organização e “motivá-los” para que os objetivos sejam alcançados. Ao pesquisar-se sobre o tema verifica-se importância desse assunto para as organizações e para a sociedade, pois, além de ser um assunto profundo e complexo, aborda temas importantes a todos. Este é um tema de pesquisa que ainda não se encontra esgotado, pelo contrário, a complexidade do assunto ainda exige muitas pesquisas. Inclusive na área de administração que merece atenção devido ao fato de que as mudanças ambientais têm exigido das organizações constantes adaptações de suas estruturas, processos e de sua cultura corporativa. Para a elaboração desse trabalho utilizou-se a pesquisa bibliográfica em livros, monográficas, dissertações, teses e artigos acadêmicos e também uma pesquisa de campo com lideres, os quais responderam um questionário com 25 questões. O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética da Universidade de Taubaté e recebeu o número CAAE: 30078614.3.0000.5501. No caso da empresa pesquisada, 12 lideres de um total de 25 afirmaram que o desenvolvimento da liderança vai de acordo com programas formais de treinamento. Observa-se também que o líder precisa conhecer a fundo a cultura organizacional e agir de acordo com os valores da empresa. De acordo com o questionário, 13 líderes de 25 afirmaram que, freqüentemente a cultura organizacional contribui para seu desenvolvimento de competências. Podemos concluir também que 15 desses líderes responderam que a cultura organizacional defende a forma de atuação dos lideres. Podemos concluir então que, os lideres da organização pesquisada possuem autonomia para trabalhar com seu grupo, isso faz com que desenvolvam a competência de motivação e consequentemente mantenham o clima interpessoal positivo, facilitando na entrega de resultados dos membros. Dessa forma, podemos dizer que a pesquisa atingiu seus objetivos específicos no que diz respeito à importância da cultura organizacional no desenvolvimento dos lideres.