



O Papel da Liderança no Clima Organizacional

CONSTRUIR – 12/06/2024



Quem sou?

Ana Penarotti

Mais de 30 anos atuando em desenvolvimento e execução de programas de educação de executivos, assessment, gestão de equipes, coaching e mentoria.

Co-autora do livro PNL e Coaching, **facilitadora** de grupos de estudos na **ABRH**. Co-criadora dos Jogos de Tabuleiro Ciclos da Vida®, Protágonas® e Cronos: “Os Senhores do Tempo”, entre outros.

Acredito na capacidade de transformação das pessoas e seus resultados.

Quem somos Ciclo

treinamento &
desenvolvimento



Somos uma empresa de **educação corporativa** que acredita no poder de **transformar a vida das pessoas** para que elas **transformem a si mesmas** e os **resultados que produzem**.

Atuamos em todo o mercado nacional há **15 anos** oferecendo as melhores soluções em **Gestão e Desenvolvimento de Lideranças**.

Nossa motivação é **desenvolver competências**, alinhar **comportamentos**, mudar **atitudes** e transformar resultados de forma **ética, sustentável e colaborativa**, para o futuro.

Você já passou por isso?



1

Uma certa **tensão na empresa**, a sensação geral de que **seus esforços não são reconhecidos**. Um ar pesado...



2

Em outros momentos, uma sensação **de motivação geral**, de trabalho em equipe e de **colaboração rumo ao sucesso!**



Por que isso acontece?

Como isso pode afetar os resultados de sua empresa? Existe uma solução?

Esta questão é tão importante

que empresas como **Google** e **Facebook** se tornaram famosas por **promoverem a melhoria do clima organizacional**, proporcionando ambientes mais **agradáveis e coloridos**, instituindo **alternativas de descanso, lazer e diversão** no próprio ambiente de trabalho, além de trabalhar com **horários flexíveis**, mais **autonomia e liberdade para cada funcionário** se dedicar a suas tarefas.



Escritório da google em Zurique, na Suíça

Um clima organizacional desfavorável afeta o desempenho de sua equipe.





Clima Organizacional

Foi por volta de **1930** que o conceito de clima organizacional **começou a ser discutido.**

E é interessante notar como diversos significados de clima organizacional **foram propostos ao longo desse período até hoje.**

Vamos conhecer **alguns deles:**



Conceito sobre clima organizacional

“É a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional, que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e influencia o seu comportamento.”

LITWIN, G. H; STRINGER, R. A. Motivation and organizational climate

“É o apoio organizacional percebido.”

*R. Eisenberg e R. Huntington
Perceived organizational support.*

“É o reflexo do estado de ânimo ou do grau de satisfação dos colaboradores de uma empresa. É a atmosfera psicológica que envolve, num dado momento, a relação entre a empresa e seus colaboradores.”

R. Luz

É o grau de similaridade entre as expectativas da organização e as dos empregados.”

Glick, W. (1985). Conceptualizing and Measuring Organizational and Psychological Climate

“É a estrutura da organização.”

R. Payne e D. Pugh Organizational Structure and Climate, in Handbook of Industrial Organizational Psychology

“Conjunto de propriedades mensuráveis do ambiente de trabalho percebido, direta ou indiretamente, pelos indivíduos que vivem e trabalham neste ambiente e que influencia a motivação e o comportamento dessas pessoas.”

I. Chiavenato



Clima & Cultura Organizacional

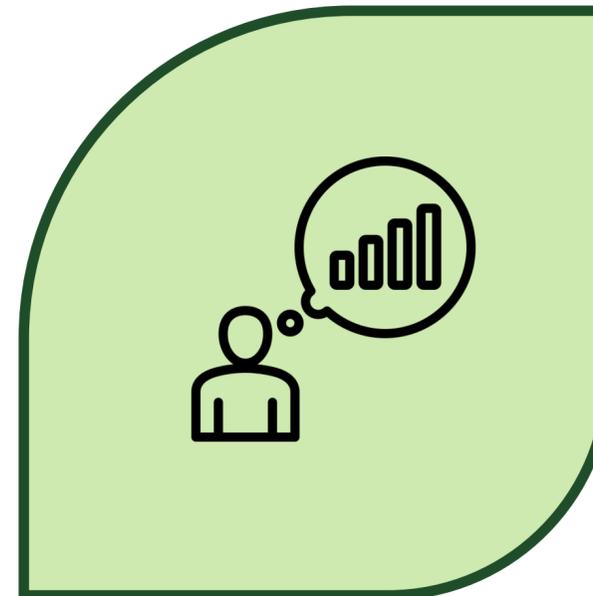
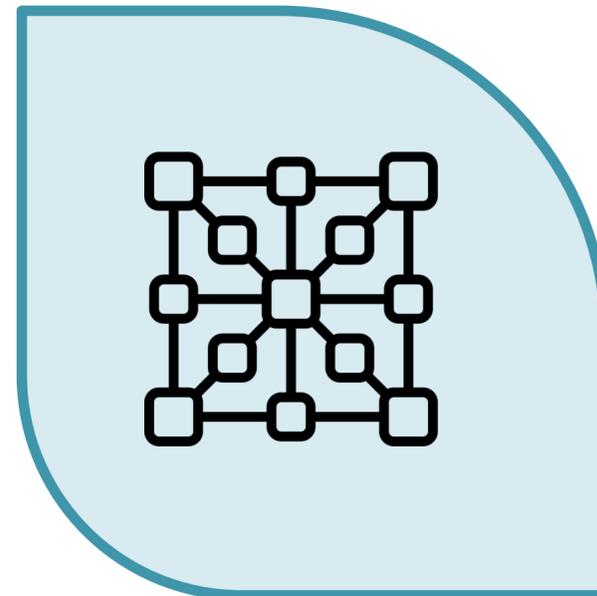
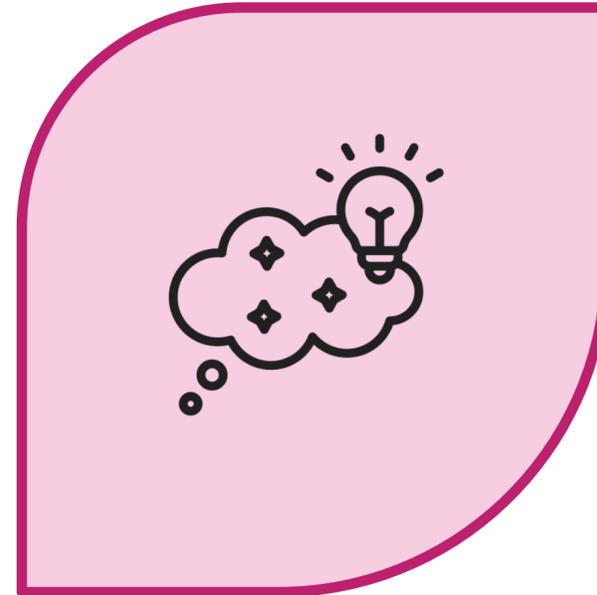
O clima organizacional é a **percepção coletiva** dos empregados sobre o **ambiente de trabalho** e as **práticas gerenciais da organização**. Ele engloba a atmosfera **emocional** e a **cultura** que se desenvolvem dentro de uma organização **ao longo do tempo**.



Diferente da cultura organizacional, que se refere aos **valores e normas compartilhados**, o clima organizacional é mais sobre como os colaboradores **se sentem em relação ao seu ambiente de trabalho diário**.

Pontos importantes:

- O clima organizacional é algo **percebido**, portanto é **subjetivo**.
- O clima organizacional é um **conceito complexo**, composto por **diferentes elementos** que interagem.



- Ele influencia de forma importante na **atuação e no desempenho** dos colaboradores das organizações.
- Existe uma **expectativa** por parte dos colaboradores sobre o que a empresa deve lhes oferecer.

Autores consagrados defendem que a raiz dos problemas de clima organizacional se encontra em dificuldades de **relacionamento**, em três níveis:

Dificuldade de:



Entre:



Os membros de uma mesma equipe.



Entre áreas ou departamentos de uma empresa.



Entre os gestores e seus comandados, sua equipe.

Quais são os tipos de clima organizacional?



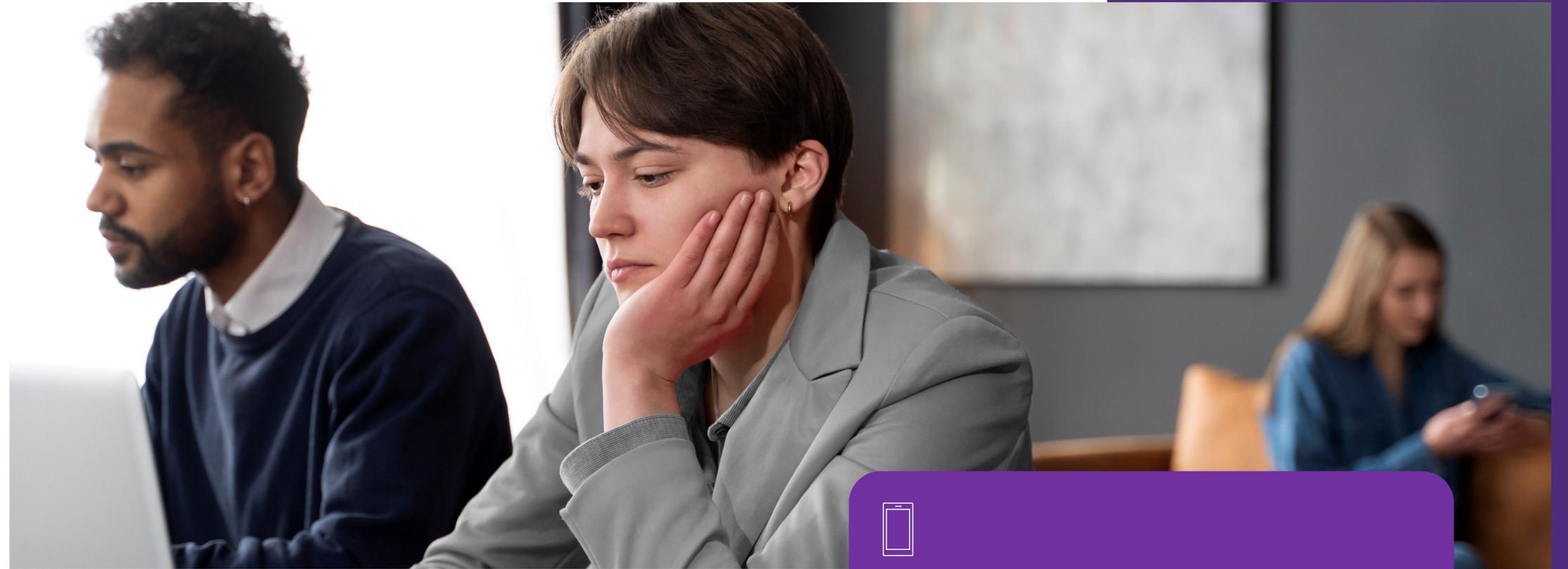
Bom: o ambiente da empresa é agradável e propício para atrair e reter novos talentos;



Médio: reflete uma empresa que passa por uma crise e que não consegue estabelecer uma relação de transparência com seu time de colaboradores. Por isso, conta com colaboradores desmotivados e desengajados que podem contagiar outros colaboradores.



Ruim: empresa com ambiente nocivo, não exercita valores como o diálogo aberto e a transparência. Enfrenta altos índices de turnover e pouca retenção de talentos.



www.menti.com
Código: 4445 5890

O que pode gerar um clima organizacional ruim?

Quais são as consequências de um clima ruim?

São diversas as consequências que podem afetar sua empresa quando os colaboradores percebem o clima da organização como desfavorável:

Perda de talentos, insatisfeitos com a empresa.

Queda na produtividade.

Incremento da rotatividade com consequente aumento de gastos de contratação, treinamento e outros.

Motivação em baixa e falta de engajamento nos projetos e objetivos da empresa.

Alto índice de desperdício de materiais.

Queda na frequência ao trabalho e aumento de atrasos.

Maior número de pedidos de licença médica por problemas de saúde.

Aumento de perdas na produção.

Diminui a criatividade e a busca de soluções inovadoras.

Incremento de desvios e apropriações indevidas.

Falta de compromisso.

**Existe
solução!**



**Pesquisa é o
primeiro passo
para a mudança**



Componentes do Clima Organizacional:



01

Ambiente Físico

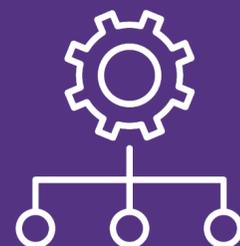
Condições de trabalho, segurança, recursos disponíveis.



02

Ambiente Social

Relações interpessoais, trabalho em equipe, apoio social.



03

Estrutura Organizacional

Políticas, procedimentos, clareza de funções.



04

Gestão e Liderança

Estilos de liderança, comunicação, apoio dos superiores



05

Sistemas de Recompensas

Reconhecimento, remuneração, incentivos.



Como o Clima Organizacional Impacta a Produtividade?



Motivação:

Um clima organizacional positivo pode aumentar a motivação dos colaboradores, levando a um melhor desempenho.



Engajamento:

Colaboradores que se sentem valorizados e parte de um ambiente positivo estão mais propensos a se envolverem com seu trabalho e a buscarem excelência.



Redução de Absenteísmo:

Um ambiente de trabalho agradável reduz o absenteísmo e as taxas de rotatividade, economizando recursos da empresa.

Como o Clima Organizacional Impacta na Satisfação dos colaboradores?



Bem-Estar:

Um clima positivo promove o bem-estar emocional e psicológico dos colaboradores, reduzindo o estresse e melhorando a satisfação no trabalho.



Relacionamentos:

Melhores relacionamentos interpessoais e um senso de comunidade podem aumentar a satisfação no trabalho.



Desenvolvimento Pessoal e Profissional:

Um clima organizacional que incentiva o crescimento pessoal e profissional contribui para a realização dos colaboradores.





O que é Liderança Transformadora?

Liderança transformadora é onde o líder trabalha com a equipe para **identificar a necessidade de mudança**, criar uma **visão inspiradora** para guiar essa mudança e **executar a mudança em conjunto** com membros comprometidos do grupo.

Características da Liderança Transformadora:

Visão Inspiradora:

Líderes transformadores têm uma visão clara e inspiradora do futuro.

Motivação:

Eles são capazes de motivar e inspirar os colaboradores a ir além das expectativas.

Apoio Individualizado:

Prestam atenção às necessidades de desenvolvimento de cada membro da equipe.

Estímulo Intelectual:

Encorajam a inovação e a criatividade.

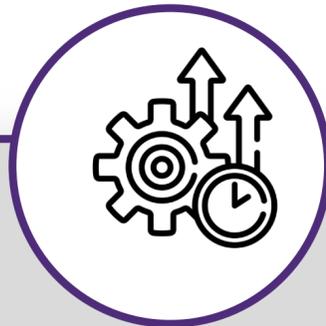


Benefícios da Liderança Transformadora



Aumento da Motivação e Engajamento:

Os colaboradores se sentem mais valorizados e motivados a contribuir para a visão da organização.



Maior Produtividade:

Equipes motivadas tendem a ser mais produtivas e a alcançar resultados superiores.



Desenvolvimento de Talentos:

O foco no crescimento individual ajuda a desenvolver futuros líderes dentro da organização.



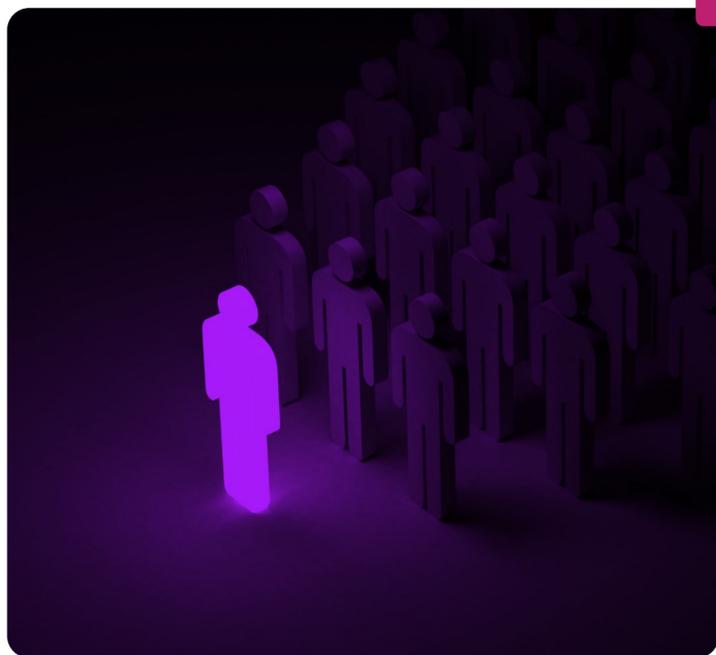


Clima Organizacional Inspirador

O clima organizacional refere-se ao ambiente interno da organização, incluindo as percepções dos colaboradores sobre as políticas, práticas e procedimentos que influenciam o seu trabalho diário.

- 01 Comunicação Aberta:**
Um ambiente onde a comunicação é transparente e bidirecional.
- 02 Reconhecimento e Recompensa:**
Os esforços e realizações dos colaboradores são reconhecidos e recompensados.
- 03 Oportunidades de Crescimento**
Existem claras oportunidades de desenvolvimento e avanço na carreira.
- 04 Inclusão e Diversidade:**
A valorização da diversidade e a inclusão de diferentes perspectivas.
- 05 Bem-estar dos Colaboradores:**
Políticas e práticas que promovem o bem-estar físico e mental dos colaboradores.

Como criar um clima organizacional inspirador?



Definir Valores e Visão Claros: Estabeleça e comunique claramente os valores e a visão da organização.

1

Incentivar o Desenvolvimento: Ofereça programas de treinamento e desenvolvimento para todos os níveis da organização.

2

Promover a Comunicação: Crie canais abertos para a comunicação e o feedback contínuo.

3

Reconhecer e Recompensar: Implementar sistemas de reconhecimento que valorizem o desempenho e a inovação.

4

Fomentar a Inclusão: Desenvolver políticas que promovam a diversidade e a inclusão em todos os aspectos da organização.

5



A Sinergia entre Liderança Transformadora e Clima Organizacional

A liderança transformadora e um clima organizacional inspirador são **interdependentes**

Líderes transformadores ajudam a construir um clima organizacional positivo ao:



Inspirar Confiança: Criar um ambiente onde os colaboradores confiam na liderança e se sentem seguros para expressar suas ideias.



Fomentar o Comprometimento: Aumentar o compromisso dos colaboradores com a missão e os objetivos da organização.



Criar um Sentido de Propósito: Alinhar os objetivos individuais com os objetivos organizacionais, criando um senso de propósito e pertencimento.

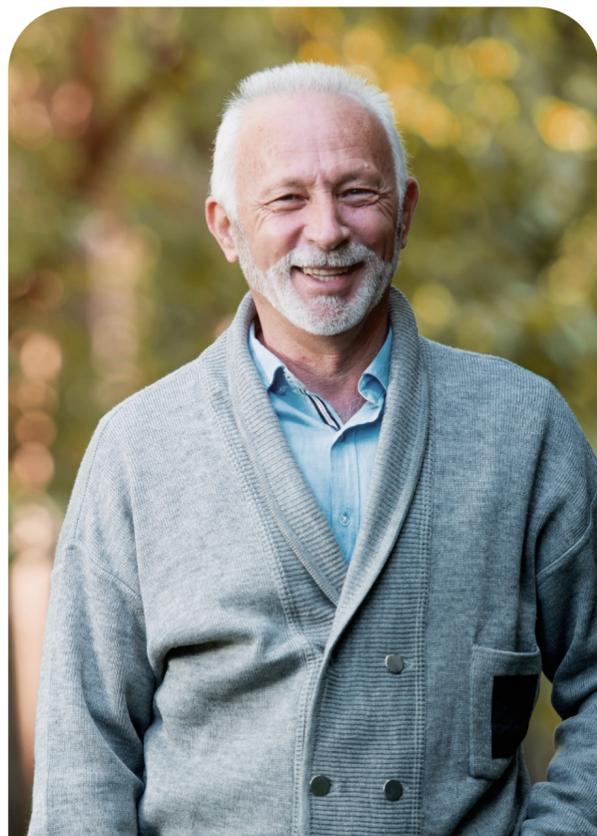
A liderança transformadora e um clima organizacional inspirador são pilares essenciais para o sucesso de qualquer organização.

Investir no desenvolvimento de líderes transformadores e na criação de um ambiente de trabalho positivo não apenas melhora o desempenho organizacional, mas também promove a satisfação e o bem-estar dos colaboradores, criando uma cultura de crescimento e inovação contínuos.



A Influência da gestão nas diferentes gerações no clima organizacional

Gerações no Local de Trabalho | Atualmente, o ambiente de trabalho pode incluir até cinco gerações distintas



**Veteranos
(Tradicionalistas)**
Nascidos antes de 1945



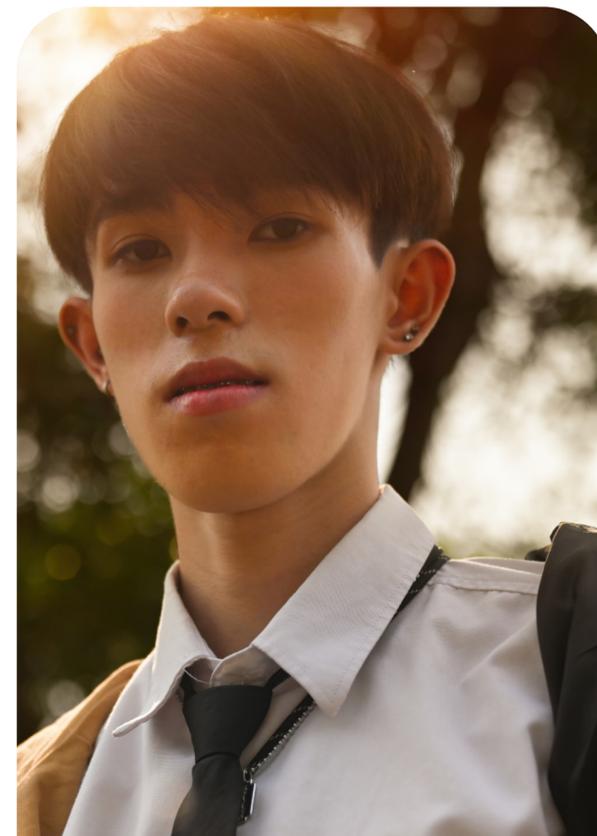
Baby Boomers
Nascidos entre 1946 e 1964



Geração X
Nascidos entre 1965 e 1980



Millennials (Geração Y)
Nascidos entre 1981 e 1996



Geração Z
Nascidos após 1997

Cada geração traz diferentes perspectivas, estilos de trabalho e preferências que a gestão deve considerar para manter um clima organizacional harmonioso.

Expectativas e estratégias de gestão para diferentes gerações

Expectativa



Geração X

Nascidos entre 1965 e 1980

Valores:

Disciplina, respeito à autoridade, lealdade.

Estilo de Trabalho:

Preferem estabilidade e segurança no trabalho.



Baby Boomers

Nascidos entre 1946 e 1964

Valores:

Trabalho duro, compromisso, valorização da posição e status.

Estilo de Trabalho:

Gostam de reuniões presenciais e reconhecimento formal

Estratégias

Reconhecimento Formal:

Valorizam o reconhecimento público e formal pelo trabalho bem feito.

Estrutura e Segurança:

Preferem políticas e procedimentos claros que garantam estabilidade no trabalho.

Expectativas e estratégias de gestão para diferentes gerações

Expectativa



Geração X

Nascidos entre 1965 e 1980

Valores:

Autonomia, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, pragmatismo.

Estilo de Trabalho:

Preferem comunicação direta e flexibilidade.

Estratégias

Autonomia e Flexibilidade:

Gostam de ter autonomia para gerenciar seu trabalho e flexibilidade no horário.

Desenvolvimento de Carreira:

Ofereça oportunidades claras para crescimento e desenvolvimento profissional.

Expectativas e estratégias de gestão para diferentes gerações

Expectativa

Valores:

Propósito, desenvolvimento pessoal, diversidade.

Estilo de Trabalho:

Preferem feedback constante e oportunidades de aprendizado.

Estratégias

Feedback Contínuo:

Preferem feedback regular e construtivo.

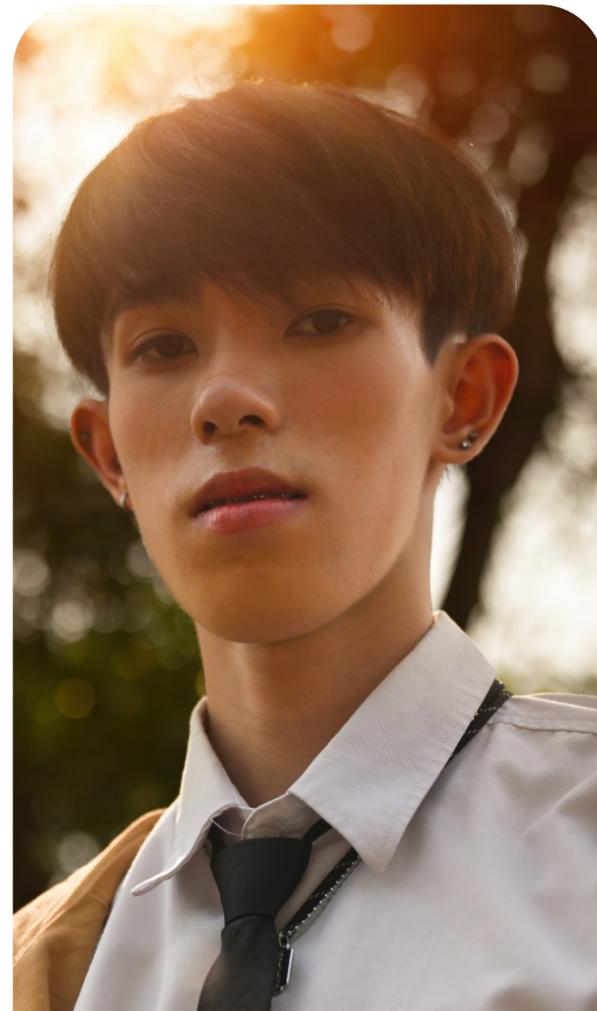
Trabalho Significativo:

Envolve-os em projetos que tenham um impacto positivo e significativo



Millennials (Geração Y)
Nascidos entre 1981 e 1996

Expectativas e estratégias de gestão para diferentes gerações



Geração Z
Nascidos após 1997

Expectativa

Valores:
Tecnologia, inovação, justiça social.

Estilo de Trabalho:
Preferem comunicação digital e ambientes de trabalho colaborativos

Estratégias

Tecnologia e Inovação:
Utilize tecnologia avançada para facilitar o trabalho e promover a inovação.

Inclusão e Diversidade:
Promova um ambiente de trabalho inclusivo que valorize a diversidade de pensamentos e experiências.

Criando um Clima Organizacional Positivo para Todas as Gerações



Comunicação Eficaz



Multicanal

Utilize diferentes meios de comunicação (e-mails, reuniões presenciais, plataformas digitais) para alcançar todas as gerações.



Feedback

Estabeleça um sistema de feedback regular e aberto.



Flexibilidade



Horários de Trabalho

Ofereça opções de horários flexíveis e trabalho remoto.



Políticas Personalizadas

Adapte políticas para atender às diversas necessidades de cada geração.



Inclusão e Respeito



Diversidade

Valorize e celebre a diversidade geracional.



Mentoria Intergeracional

Incentive a mentoria e o compartilhamento de conhecimentos entre gerações.



Desenvolvimento e Crescimento



Treinamento e Desenvolvimento

Ofereça programas de treinamento que atendam às necessidades de desenvolvimento de todas as gerações.



Oportunidades de Crescimento

Crie caminhos claros para o avanço na carreira que sejam atraentes para todas as gerações.



OBRIGADA!

**Vamos continuar
com essa conversa?**

Me encontre:

E-mail: ana.penarotti@ciclo85.com.br

Telefone: 11 99999 6324

**Instagram
/Facebook:** @anapenarotti

LinkedIn:



www.ciclo85.com.br