

ÁREA TEMÁTICA:
Iniciação Científica

TÍTULO:
SUSTENTABILIDADE COMO ESTRATÉGIA PARA UM CLIMA ORGANIZACIONAL
PRODUTIVO

Gisele da Silva Matos Cavalcante
giselekinda@hotmail.com
Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

RESUMO

As organizações possuem um papel fundamental no contexto do desenvolvimento social, econômico e político, assim é necessário que haja uma comunicação dinâmica, favorecendo um clima organizacional harmonioso para que todos estejam convictos de sua importância no processo produtivo. A cultura praticada na organização é o ponto chave de como será o clima organizacional, haja vista que, quanto melhor a cultura, melhor será o clima organizacional, a eficiência e produtividade. Desta forma, implantar o conceito de sustentabilidade do planeta torna-se uma estratégia a ser usada para conscientizar os colaboradores de sua importância no processo produtivo consciente, que aliado a um bom clima organizacional aumentará a produtividade da empresa, refletindo positivamente na sociedade.

Palavras-Chave: Clima organizacional, Comunicação, Estratégia, Sustentabilidade.

1 INTRODUÇÃO

Dinamismo, concorrência, metas, cobranças e tudo o que cerca o mundo corporativo em que vivemos contribui para que, nesse caso especificamente, gestores de recursos humanos se defrontem com um grande desafio de administrar o desenvolvimento dos colaboradores.

De acordo com Dubrin (2003, p. 13):

Evidências substanciais tem-se acumulado no sentido de enfatizar que os fatores humanos aumentam a produtividade e proporcionam uma vantagem competitiva a empresa.

Ainda neste contexto, um dos grandes problemas nas organizações como um todo é a situação do clima organizacional que não tem uma atenção sistêmica, prejudicado pela comunicação incerta. Entretanto se utilizadas às ferramentas corretas a empresa pode encontrar o equilíbrio gerenciando sua estrutura organizacional fazendo com que a comunicação torne-se eficaz.

Conforme Dubrin (2003, p. 203):

“tudo isso com um plano de comunicação, onde existe um espaço de comunicação do funcionário com as lideranças e assim seguir as metas estabelecidas.”

Com base nos estudos, busca-se compreender a relação entre pessoas e organização, abrangendo de forma clara as necessidades dos colaboradores, visando o melhor desempenho de maneira que contribua para o clima organizacional. Soma-se a isso, como referência, o comportamento ético, focado na visão de um mundo sustentável, contribuindo na formação de uma consciência da importância fundamental deste tema no crescimento profissional e nos resultados obtidos pela organização e refletidos positivamente na sociedade.

2 METODOLOGIA

Pesquisa Bibliográfica, tal qual abrange a leitura, análise e interpretação de livros, periódicos, textos legais, artigos científicos e livros digitais, etc. Trata-se de uma leitura atenta e sistemática que se faz acompanhar de anotações e fichamentos que, eventualmente, poderão servir à fundamentação teórica de estudos.

3 RESULTADOS DA PESQUISA

O modo de gestão desenvolvido pela chefia compromete o desempenho das atividades dos colaboradores. O clima organizacional deve ser harmonioso com interação entre todos os colaboradores e superiores, havendo comunicação e feedback. Dessa forma, criar-se-á uma equipe competente com foco no alcance de todos os resultados desejado pela organização.

O grande desafio é desmistificar e disseminar a cultura de sustentabilidade nas empresas, pois muitos ainda a desconhecem ou questionam sua eficiência na prática como fonte de resultados lucrativos para a empresa.

O alinhamento de uma boa gestão com foco na valorização de seus recursos humanos, no clima organizacional e na sustentabilidade é o caminho das empresas que buscam inovação como diferencial competitivo dentro de um mundo globalizado.

4 CONCLUSÕES

Este resumo é resultado de uma série de referenciais teóricos, envolvendo os temas de gestão de pessoas, sustentabilidade, comunicação interpessoal e estratégias. Percebe-se a importância que cada pessoa tem para desenvolver suas competências dentro de uma organização sistêmica com responsabilidade social, contribuindo para uma sociedade mais justa.

REFERÊNCIAS

- Bugacov, Sergio. **Manual de Gestão Empresarial**. São Paulo, 1999. Editora Atlas.
- Chiavenato, Idalberto. **Administração Dos Novos Tempos**. 2ª Edição, Rio de Janeiro, 1999. Editora Campus.
- Chiavenato, Idalberto. **Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 2ª Edição, Rio de Janeiro, 2005. Editora Elsevier.
- Davel, Eduardo. **Gestão com Pessoas e Subjetividade**. 1ª Edição, São Paulo, Atlas, 2006.
- Dubrin, Andrew. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. São Paulo, Thomson, 2003.
- Lobato, David Menezes. et al. **Estratégias de Empresas**. 9ª Edição, Rio de Janeiro, 2009. Editora FGV.
- Luz, Ricardo. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro, 2003. Editora Qualityark.
- Moscovici, Fela. **Desenvolvimento Interpessoal**. 4ª Edição, Rio de Janeiro, 1995. Editora José Olympio.
- Reis, Ana Maria Viegas. et al. **Desenvolvimento de Equipes**. Rio de Janeiro. Editora FGV, 1ª Edição, 2005
- Tachizawa, Takeshy. **Gestão com Pessoas**. Rio de Janeiro. Editora FGV, 2ª Edição, 2001.
- Almeida, Fernando. **O Bom Negócio da Sustentabilidade. (Livro Digital)**