



COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

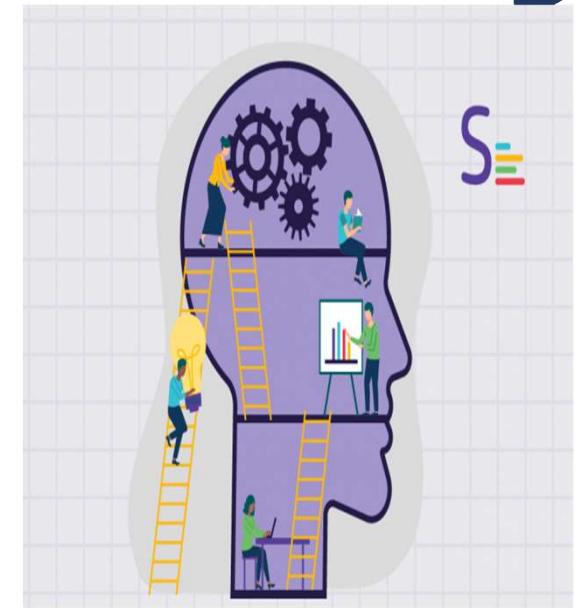
CAPITAL HUMANO e PSICOLÓGICO

2021/2022

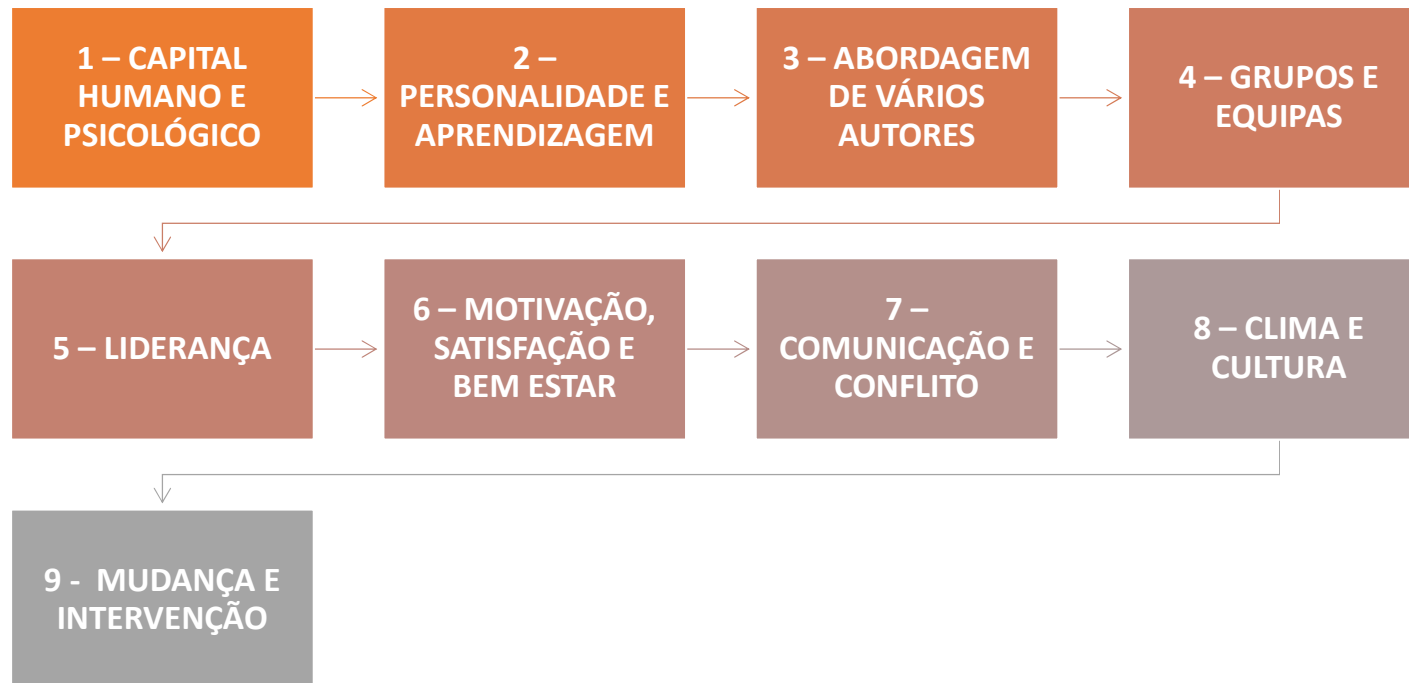
Ana Vizinho

COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

- O comportamento organizacional é um tipo de círculo avaliativo que busca esclarecer como as pessoas se comportam dentro de uma organização, por que agem de determinado modo e quais são os impactos de suas formas de desenvolvimento.



TEMAS A ABORDAR:



CAPITAL HUMANO

- **Economia** é o estudo das escolhas dos indivíduos e do que possibilita a compatibilidade nas escolhas de todos.
- É a [ciência social](#) que estuda a [atividade económica](#), através da aplicação da teoria económica, tendo, na [gestão](#), a sua aplicabilidade prática.
- Dividida em dois grandes ramos:
 - a [microeconomia](#), que estuda os comportamentos individuais
 - a [macroeconomia](#), que estuda o resultado agregado dos vários comportamentos individuais

CAPITAL HUMANO

CAPITAL

- Em economia, **capital** é qualquer bem económico que pode ser utilizado na produção de outros bens ou serviços.
- Podem ser utilizado na produção de outros bens (esta característica faz do capital um fator de produção).
- Não se esgotam imediatamente no processo de produção, como as matérias-primas e os bens intermediários.

CAPITAL HUMANO

- IDEIA QUE REMONTA AO SÉC. XVII
- A PARTIR DA 2ª METADE DO SÉC. XX, DESENVOLVEU-SE A NÍVEL TEÓRICO E EMPÍRICO.

**HOJE - FATOR FUNDAMENTAL PARA O
SUCESSO E COMPETITIVIDADE DAS EMPRESAS**

CAPITAL HUMANO

TRABALHOS DE :
MINCER
BECKER
SCHULTZ

**O CAPITAL FÍSICO EXPLICA A PEQUENA PARTE DO
CRESCIMENTO E DESENVOLVIMENTO DOS PAÍSES**

CAPITAL HUMANO

HÁ QUE ENVOLVER O INDIVÍDUO COMO CAPITAL HUMANO

CAPITAL HUMANO ASSOCIADO À PERSPETIVA ECONÓMICA ATRAVÉS DOS BENEFÍCIOS DA:

- ❖ FORMAÇÃO
- ❖ EDUCAÇÃO

HOJE O CAPITAL HUMANO É FATOR IMPORTANTE PARA DETER VANTAGEM COMPETITIVA FACE A:

- MEIOS TURBULENTOS
 - INSTÁVEIS
- CONCORRENCIAIS

CAPITAL HUMANO

VÁRIAS ABORDAGENS:

MACROECONÓMICA: O CAPITAL HUMANO É ENCARADO COMO
IMPULSIONADOR DA:

- ATIVIDADE ECONÓMICA
- COMPETITIVIDADE
- PROSPERIDADE DE UM PAIS

CAPITAL HUMANO

ORGANIZACIONAL:

BECKER(1964):

PERÍCIAS

CONHECIMENTO

EXPERIENCIA

PERSONALIDADE

APARÊNCIA

REPUTAÇÃO



INDIVIDUO

Estes fatores aumentam a produtividade e rendimento organizacional, resultantes do investimento em:

EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

CAPITAL HUMANO

CHEN E LIN (2003)

Investimentos efetuados pelas organizações em:

- Talentos
- Tecnologia

Estas vantagens competitivas devem ser mantidas fora do alcance de outras organizações.

CAPITAL HUMANO

EDVINSSON & MALONE (1997)

Todas as

- Capacidades
- Conhecimentos
- Competências
- Experiências

Devem ser características individuais de empregados e gestores

CAPITAL HUMANO

DESS e PICKEN (1999)

Associa às características anteriores a capacidade de novas aprendizagens.
Vão aumentar as potencialidades dos indivíduos.

CAPITAL HUMANO

PARA ESTES AUTORES:

O investimento em CAPITAL HUMANO deve ser mantido em relação aos indivíduos, que permitem a uma organização alcançar os seus objetivos estratégicos e obter uma vantagem competitiva.

CAPITAL HUMANO

O CAPITAL HUMANO é considerado um ativo intangível de uma empresa:

- São raros
- Únicos
- Difíceis de replicar

E ASSIM CRIAM A VANTAGEM COMPETITIVA.

O que é ativo Intangível

Bens Intangíveis são aqueles bens que não podem ser tocados ou vistos, porque são incorpóreos (não tem corpo), ou seja, ativo intangível poderia ser definido, em termos práticos, como aquele que possui valor econômico mas carece de substância física.

CAPITAL HUMANO

OUTROS AUTORES E INVESTIGADORES TÊM OUTRAS VISÕES:

NORHANG (1993) – argumenta a existência de duas dimensões do Capital Humano

- Motivação
- Capacidade

CAPITAL HUMANO

GRATTON e GHOSHAL (2003) – o Capital Humano é composto por 3 tipos de recursos – interrelacionados

CAPITAL INTELECTUAL

Atributos como :

- Conhecimento tácito
- Capacidade de aprendizagem
- Complexidade cognitiva
- Conhecimento
- Perícias especializadas desenvolvidas ao longo do tempo

CAPITAL SOCIAL

Relativo a redes sociais que fornecem acesso aos recursos de que a rede dispõe ou pode usar:
Sociabilidade e Confiança

CAPITAL EMOCIONAL

Agrega fatores como

- A auto consciencialização
- A auto estima
- A resiliência
- Valores éticos relativos à integridade Pessoal

CAPITAL HUMANO

APESAR DE DIVERSAS IDEIAS EXISTE UM DENOMINADOR COMUM

O CAPITAL HUMANO É UMA SUB DIMENSÃO DO

CAPITAL INTELECTUAL

CAPITAL HUMANO

OPERACIONALIZAR E MEDIR

É difícil medir por ser de natureza intangível, então podemos usar abordagens mais vulgares, como:

- EDUCAÇÃO
- EXPERIENCIA PROFISSIONAL

Ou índices que se podem relacionar com resultados financeiros das organizações.

Exemplos desses índices são encontrados em trabalhos de:

CAPITAL HUMANO

FITZ-ENZ (2000)

Refere duas dimensões: Financeira
Humana

CAPITAL HUMANO

Financeira avaliada através de indicadores:

- Retorno
- Custo
- Retorno do investimento
- Valor de mercado de Capital Humano

Humana: Investimento em desenvolvimento dos empregados e percentagem de pessoas na instituição.

CAPITAL HUMANO

N KOMO (1987)

As mesmas duas dimensões: Financeira e Humana, mas 4 indicadores Financeiros e 2 Humanos

FINANCEIROS

- Crescimento das vendas
- Crescimento dos lucros
- Rácio lucro/vendas
- Lucro em relação aos ativos totais

HUMANA

- Lucros anuais em média por empregado
- Ativos anuais médios por empregado

CAPITAL HUMANO

LINHAS DE INVESTIGAÇÃO

A nível MACROECONÓMICO, estabelecido o impacto do crescimento económico de um país pelos pioneiros:

- **Danison (1962)**
- **Becker (1964)**
- **Melsom e Phelps (1966)**

CAPITAL HUMANO

LINHAS DE INVESTIGAÇÃO

A nível ORGANIZACIONAL, os investigadores defendem o impacto positivo do Capital Humano sobre o Desempenho e Produtividade

CAPITAL HUMANO

Quando as organizações investem, no Capital Humano e implementam um conjunto de políticas e práticas de gestão de Recursos Humanos, e, favorecem o seu desenvolvimento, tem reflexos positivos no desempenho da organização e consequentemente no aumento de produtividade.

CAPITAL HUMANO

FORMAS DE DESENVOLVER O CAPITAL HUMANO

DEPENDE DA ABORDAGEM : Macroeconómica e Organizacional

MACROECONÓMICA

Medidas de fundo a alterar o panorama existente num país em relação a questões como a educação e/ou formação

CAPITAL HUMANO

ORGANIZACIONAL

A dinâmica do conhecimento ocorre pela eterna conversão entre o tácito e o explícito.



Apenas 20% do conhecimento valioso para as organizações é capturado, codificado, ou tornado tangível e concreto de alguma forma (explícito). A outra parcela está incorporada nas pessoas e não em documentos ou sistemas computacionais.

Fonte: Dalkir, K.; 2005. Knowledge Management in Theory and Practice

Conhecimento tácito é aquele que a pessoa adquiriu ao longo da vida, pela experiência. Geralmente é difícil de ser formalizado ou explicado a outra pessoa, pois é subjetivo e inerente às habilidades de uma pessoa

Conhecimento explícito é o conhecimento que já foi ou pode ser articulado, codificado e armazenado de alguma forma em alguma mídia. Ele pode ser prontamente transmitido para outras pessoas.

CAPITAL HUMANO

FORMAS DE DESENVOLVER O CAPITAL HUMANO

ORGANIZACIONAL

Medidas mais específicas ligadas ao Conhecimento tácito e explícito e Experiência profissional.

Conhecimento tácito – Coaching e mentoria

Rotação de tarefas

Políticas de segurança no emprego

Conhecimento explícito - Recrutamento e seleção

Formação e desenvolvimento

CAPITAL HUMANO

O Capital Humano tem um impacto relevante em diversos processos organizacionais destacando o desempenho individual e organizacional

CAPITAL PSICOLÓGICO

O principal objetivo da Psicologia Positiva é ir além das abordagens psicológicas tradicionais centradas no modelo médico, na patologia, no que é diferente e anormal, traduzidas na chamada abordagem 4 D, prevalecentes na psicologia.

- Dano
- Doença
- Desordem
- Disfunção

CAPITAL PSICOLÓGICO

Com o movimento da psicologia positiva surgiu uma proposta para que as abordagens baseadas na força e na positividade, fossem aplicadas ao comportamento organizacional dando origem a dois novos campos

O COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL POSITIVO

E

O CAPITAL PSICOLÓGICO

Por forma a incrementar o desempenho no trabalho.

CAPITAL PSICOLÓGICO

CAPITAL PSICOLÓGICO

Fator psicológico que pode ser desenvolvido pelo indivíduo, integrando capacidades psicológicas positivas: Auto eficácia

Otimismo

Esperança

Resiliência

Vistas individualmente no Comportamento Organizacional Positivo, o Capital Psicológico integra-as e articula-as entre si.

CAPITAL PSICOLÓGICO

FIGURA 4 – Capital psicológico e suas dimensões



Fonte: Adaptado de Luthans et al. (2007).

CAPITAL PSICOLÓGICO

A definição normalmente usada para o Capital Psicológico, descreve o desenvolvimento psicológico positivo, caracterizado pelo individuo

- Ser confiante e auto eficaz, de modo a manter o esforço necessário para ter sucesso em tarefas desafiantes
- Efetuar atribuições positivas sobre os acontecimentos presentes e futuros.
- Preservar em relação aos objetivos, e , se necessário redirecionar as formas de alcançar os objetivos para o sucesso.
- Ser resiliente perante problemas e adversidades

CAPITAL PSICOLÓGICO

Estas 4 variáveis em conjunto dão origem a um componente psicológico único e positivo que molda o funcionamento cognitivo, motivacional e comportamental do indivíduo.

Esta visão orientada para a gestão defende que o CAPITAL, pode ser alvo de gestão e desenvolvimento que potencia os ganhos organizacionais.

CAPITAL PSICOLÓGICO

OPERACIONALIZAR E MENSURAR O CAPITAL PSICOLÓGICO

A operacionalização decorre das 4 dimensões que o integram e já referenciadas:

Auto eficácia, Resiliência, Otimismo e Esperança.

Na mensuração continuam a ser usadas as escalas anteriores.

CAPITAL PSICOLÓGICO

LINHAS DE INVESTIGAÇÃO

A principal linha de investigação incide sobre os antecedentes e consequências do capital psicológico para os indivíduos e para as organizações, com ênfase nas pesquisas que analisam os efeitos deste capital em contexto organizacional.

CAPITAL PSICOLÓGICO

LINHAS DE INVESTIGAÇÃO

A evidencia revela que entre os antecedentes se encontram a liderança autêntica e transformacional, o clima de apoio e a complexidade situacional.

CAPITAL PSICOLÓGICO

Existem vantagens para as organizações se se tiver em atenção o Capital Psicológico dos líderes e demais membros da organização destacando-se os seus reflexos positivos no desempenho individual

- Na satisfação
- No empenhamento
- Comportamentos de cidadania organizacional

CAPITAL PSICOLÓGICO

As vantagens visam obter :

- Menor intenção de saída
 - Menor absentismo
- Aumento de bem estar

CAPITAL PSICOLÓGICO

Estes resultados mostram que a atuação no funcionamento humano em contexto organizacional e o seu potencial para fomentar o sucesso organizacional.

FORMAS DE DESENVOLVIMENTO

Se considerarmos que é um estado (forma de estar), pode ser desenvolvido ao longo da vida através de estratégias e técnicas.