# Cultura e Valores: A Gestão de Pessoas como Pilar Estratégico nas Organizações

**Autor(res)**

Gleder Maricato
Kauan Vinícius Cravo
Fransielly Da Silva
Beatriz Longhi Franco
Wallace Domingos Bailhão
Jessica Manuela Vaz De Oliveira
Amanda Vitorino Lorenzo Vara
Raquel Cristina Coimbra Luciano
Manoel Macedo Araujo
Deise Macelli Almeida Feitosa

**Categoria do Trabalho**

Iniciação Científica

**Instituição**

CENTRO UNIVERSITÁRIO ANHANGUERA DE SÃO PAULO

**Introdução**

A gestão de pessoas é uma área estratégica que desempenha um papel fundamental na construção e na manutenção de uma cultura organizacional robusta. Em empresas que valorizam princípios, não se trata apenas de gerenciar recursos humanos, mas de cultivar comportamentos, atitudes e práticas que estejam em sintonia com a missão, visão e valores institucionais. Como Chiavenato (2019, p. 92) menciona, “as organizações que conseguem alinhar seus valores às práticas de gestão de pessoas tendem a obter maior engajamento, motivação e desempenho de seus colaboradores”. Nesse cenário, valores como ética, colaboração, inovação e sustentabilidade não são apenas palavras em manuais, mas sim diretrizes que orientam decisões diárias e estratégias de desenvolvimento humano. O grande desafio é integrar esses valores à gestão de pessoas, garantindo que haja coerência entre o que se diz e o que se faz, e assim consolidar uma cultura organizacional que fortaleça o capital humano e a competitividade da empresa.

**Objetivo**

Este trabalho visa analisar como a gestão de pessoas pode ser aplicada em organizações que têm valores como foco, ressaltando estratégias para alinhar a cultura, desenvolver competências e engajar colaboradores, tudo isso para fortalecer a identidade e a sustentabilidade organizacional.

**Material e Métodos**

A pesquisa utilizou uma abordagem bibliográfica e exploratória, fundamentando-se em autores que são referência em gestão de pessoas, cultura organizacional e liderança orientada por valores. De acordo com Gil (2019), a

pesquisa bibliográfica é uma ferramenta valiosa que ajuda a organizar o conhecimento já existente, oferecendo uma base teórica para novas interpretações e aplicações práticas. Foram revisadas publicações de 2017 a 2023, incluindo livros, artigos acadêmicos e relatórios institucionais que discutem práticas de gestão de pessoas, desenvolvimento organizacional e cultura corporativa. O foco da análise foi identificar metodologias e estratégias que ajudem a alinhar os valores organizacionais com as práticas de gestão, além de examinar como isso impacta a motivação, o desempenho e o engajamento dos colaboradores.

## Resultados e Discussão

A análise revelou que organizações guiadas por valores tendem a ter uma coesão interna mais forte, um clima organizacional mais positivo e uma capacidade superior de reter talentos. Como Schein (2017) afirma, “a cultura organizacional é o conjunto de pressupostos básicos, valores e práticas compartilhadas que definem a identidade de uma organização”. Entre os principais pontos destacados, podemos observar:

Alinhamento de valores – é fundamental que programas de integração, treinamentos e a comunicação interna reforcem os valores da instituição, ajudando todos os colaboradores a compreendê-los e incorporá-los (CHIAVENATO, 2019).

Liderança inspiradora – líderes que servem como exemplos de valores promovem comportamentos éticos e colaborativos, fortalecendo a cultura organizacional (GILL, 2020).

Engajamento e motivação – uma gestão de pessoas que se baseia em valores traz um sentido e propósito ao trabalho, o que aumenta o comprometimento e a produtividade (BARBOSA; PEREIRA, 2021).

Desenvolvimento de competências – iniciativas de capacitação e programas de reconhecimento que estão alinhados aos valores ajudam a reforçar as práticas desejadas e a diminuir comportamentos que não se encaixam.

Além disso, foi observado que implementar uma gestão de pessoas orientada por valores requer consistência e monitoramento contínuo, pois qualquer discrepância entre o que se diz e o que se faz pode prejudicar a credibilidade da organização. De acordo com Cameron e Quinn (2019), organizações que possuem uma cultura de valores forte conseguem criar vantagens competitivas sustentáveis, pois seus colaboradores internalizam princípios que guiam suas decisões e comportamentos.

## Conclusão

A gestão de pessoas em organizações que valorizam princípios é uma ferramenta estratégica que vai muito além da simples administração de recursos humanos. Ela atua como um verdadeiro motor da cultura, do engajamento e do desenvolvimento de habilidades. Podemos concluir que as organizações que alinham seus valores com as práticas de gestão de pessoas não apenas fortalecem sua identidade, mas também elevam a motivação dos colaboradores e criam um ambiente de trabalho ético e colaborativo. Portanto, investir em uma gestão de pessoas que se baseia em valores é, na verdade, um investimento.

## Referências

, F. R.; PEREIRA BARBOSA, L. M. Gestão de pessoas e cultura organizacional: engajamento e desenvolvimento humano. Revista Brasileira de Gestão, v. 18, n. 2, p. 45-63, 2021.

CAMERON, K. S.; QUINN, R. E. Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework. 4. ed. Hoboken: Wiley, 2019.
CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2019.GILL, R. Theory and practice of leadership. 3. ed. Londres: Sage, 2020.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

SCHEIN, E. H. Organizational culture and leadership. 5. ed. Hoboken: Wiley, 2017.