ESTRATÉGIAS DE LIDERANÇA NA GESTÃO DE PESSOAS PARA FACILITAR MUDANÇAS CULTURAIS E ORGANIZACIONAIS

LEADERSHIP STRATEGIES IN PEOPLE MANAGEMENT TO FACILITATE CULTURAL AND ORGANIZATIONAL CHANGE

TAMARA CARDOSO TEIXEIRA
EACH/USP (ESCOLA DE ARTES, CIÊNCIAS E HUMANIDADES DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO)

LUCIANA VIEL GOMES
UNINOVE – UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO

Comunicação:
O XIV SINGEP foi realizado em conjunto com a 14th Conferência Internacional do CIK (CYRUS Institute of Knowledge) e com a SPARK (Society for Promoting Academic Research and Knowledge), em formato híbrido, com sede presencial na UNINOVE - Universidade Nove de Julho, no Brasil.

Agradecimento à orgão de fomento:
Ao Fundo de Apoio à Pesquisa - FAP/UNINOVE

ESTRATÉGIAS DE LIDERANÇA NA GESTÃO DE PESSOAS PARA FACILITAR MUDANÇAS CULTURAIS E ORGANIZACIONAIS

Objetivo do estudo
Este estudo teve como objetivo identificar estratégias de liderança capazes de facilitar a gestão de pessoas na implementação de mudanças culturais e organizacionais.

Relevância/originalidade
A transformação cultural nas organizações está associada às mudanças no ambiente competitivo e às novas demandas da sociedade, exigindo adaptações nas práticas de gestão de pessoas e nos modelos de liderança.

Metodologia/abordagem
Para isso, adotou-se uma abordagem qualitativa, baseada em entrevistas semiestruturadas com líderes, gestores de pessoas e colaboradores de organizações que passaram ou estão passando por processos de transformação cultural.

Principais resultados
Os resultados indicam que práticas relacionadas à confiança, escuta ativa, comunicação transparente e estímulo à autonomia contribuem para a construção de ambientes psicologicamente seguros Entretanto, foram identificados desafios, como insegurança para realizar críticas ascendentes e centralização de decisões.

Contribuições teóricas/metodológicas
Como contribuição teórica, o estudo amplia a compreensão sobre a relação entre liderança, cultura organizacional e gestão de pessoas em contextos de transformação.

Contribuições sociais/para a gestão
Como contribuição social e gerencial, apresenta reflexões e ações que podem apoiar organizações no desenvolvimento de ambientes mais colaborativos, humanizados e favoráveis ao engajamento.

Palavras-chave: mudança organizacional, liderança estratégica, cultura organizacional, gestão de pessoas, segurança psicológica

LEADERSHIP STRATEGIES IN PEOPLE MANAGEMENT TO FACILITATE CULTURAL AND ORGANIZATIONAL CHANGE

Study purpose
This study aimed to identify leadership strategies capable of facilitating people management in the implementation of cultural and organizational changes.

Relevance / originality
Cultural transformation in organizations is associated with changes in the competitive environment and new societal demands, requiring adaptations in people management practices and leadership models.

Methodology / approach
To this end, a qualitative approach was adopted, based on semi-structured interviews with leaders, people managers, and employees of organizations that have undergone or are undergoing cultural transformation processes.

Main results
The results indicate that practices related to trust, active listening, transparent communication, and encouragement of autonomy contribute to the construction of psychologically safe environments However, challenges were identified, such as insecurity in providing upward criticism and centralization of decisions.

Theoretical / methodological contributions
As a theoretical contribution, the study broadens the understanding of the relationship between leadership, organizational culture, and people management in contexts of transformation.

Social / management contributions
As a social and managerial contribution, it presents reflections and actions that can support organizations in developing more collaborative, humanized environments that foster engagement.

Keywords: organizational change, strategic leadership, organizational culture, people management, psychological safety