



SUSTENTANDO A

TRANSFORMAÇÃO
POR MEIO DA
ARQUITETURA DE
NEGÓCIOS



my
Menthor

Sustentando a transformação por meio da Arquitetura de Negócios

Introdução

Ao tomar conhecimento de uma nova iniciativa de mudança em sua empresa, você já se pegou pensando "isso de novo?" Você não está sozinho. De fato, a transformação nas empresas muitas vezes parece um ciclo interminável de tentativas e falhas.

Evidências, percepções e experiências pessoais, que você mesmo, caro leitor, já deve ter vivenciado, demonstram que as transformações nas empresas nem sempre são efetivas. Infelizmente, os temas retornam de forma recorrente por não terem sido solucionados na iniciativa anterior. Isso ocorre nas melhores empresas, em qualquer parte do mundo, independentemente do porte, ramo de negócio ou nível de maturidade.

Pesquisas de grandes consultorias como *McKinsey*, *Deloitte* e *Bain & Company* confirmam que muitas transformações organizacionais enfrentam desafios significativos e falham em alcançar resultados duradouros. De fato, a taxa de fracasso pode chegar a 70%, enquanto apenas 12% das grandes iniciativas realmente conseguem resultados consistentes.

A pandemia de COVID-19 tornou esses desafios ainda mais evidentes. Ela acelerou a necessidade de modelos de trabalho mais flexíveis e o uso intensivo de tecnologias digitais. Mesmo assim, muitas empresas ainda se sentem despreparadas para lidar com mudanças. Esse cenário de complexidade e ineficiência destacam a necessidade de uma abordagem mais estruturada e adaptável para sustentar as mudanças organizacionais.

Então, por que tantas iniciativas de mudança falham? A maioria delas começa com grande entusiasmo e promessas de transformação. No entanto, muitas vezes, os resultados são decepcionantes. Os líderes acabam aceitando esses fracassos e, alguns anos depois, lançam outra iniciativa, entrando em um ciclo vicioso.

Essas tentativas frustradas consomem recursos e energia e geram fadiga organizacional. Se as empresas calculassem o custo real dessas iniciativas – considerando o tempo gasto em reuniões, o custo das consultorias, sistemas implementados sem sucesso, e o impacto emocional nos funcionários – investiriam mais tempo no planejamento e gerenciamento das mudanças.

Apesar de tudo isso, as mudanças são essenciais para a sobrevivência e crescimento das empresas. Estamos diante de um dilema: se a mudança é inevitável, como garantir que elas sejam bem-sucedidas e duradouras?

Neste ebook, vamos explorar as principais razões pelas quais as transformações falham e compartilhar insights sobre o que realmente funciona. Vamos aprender com as experiências de empresas líderes e descobrir como elas estão superando esses desafios.

Capítulo 1:

Porque as Transformações Não se Sustentam

As 5 Principais Razões para o Fracasso

Muitas transformações falham por causa de múltiplos fatores interligados. Vamos explorar as cinco principais razões:

1. **Falta de Alinhamento Estratégico e Liderança Fraca:** Mudanças que não são integradas ao plano estratégico da empresa acabam sendo vistas como esforços isolados e não atingem objetivos de longo prazo. Além disso, sem uma liderança forte e uma estrutura de governança eficaz, as transformações perdem impulso rapidamente. A falta de direção clara e apoio contínuo compromete a implementação das mesmas.

2. **Resistência Cultural e Desgaste Organizacional:** A resistência dos funcionários é um dos maiores obstáculos. Eles podem ter dificuldade em se adaptar a novas formas de trabalho e ver as mudanças como ameaças à estabilidade. A repetição de temas no decorrer do tempo e a frustração podem levar à apatia, descrédito e falta de engajamento.

3. **Subestimar a Complexidade:** Iniciativas mal planejadas resultam em esforços superficiais que não resolvem os problemas principais e consomem mais recursos que o previsto. Empresas que não investem adequadamente em capacidades digitais e tecnológicas enfrentam dificuldades de implementação.

4. **Comunicação Ineficaz:** A falta de comunicação clara e consistente sobre as mudanças pode comprometer a transformação organizacional. Os colaboradores podem não entender o propósito e os benefícios das mudanças, resultando em resistência e falta de engajamento.

5. **Falta de Disciplina na Gestão de Mudanças:** A ausência de uma abordagem disciplinada e sistemática na gestão de mudanças é um dos principais motivos para o fracasso das transformações. Estudos de mercado indicam que empresas que implementam mecanismos estruturados de gestão de mudanças, com processos bem definidos, estruturas formais de gestão de mudanças e líderes treinados, têm maior probabilidade de sucesso.

Os 5 Principais Acertos

As empresas que obtiveram sucesso em suas transformações compartilharam alguns insights importantes, demonstrando a necessidade de uma abordagem integrada para se adaptar rapidamente a novas situações:

1. **Definir claramente “o que” mudar:** Para garantir o sucesso nas transformações organizacionais, é crucial definir claramente “o que” precisa ser mudado. Muitas vezes falta análise apurada do objeto da mudança e as decisões são fundamentadas em dados imprecisos ou avaliações parciais. Tenha em mente que benchmarks de mercado podem não ser adequados para a realidade da sua empresa e modelos prontos frequentemente são rejeitados pela força de trabalho. Seja em grandes iniciativas ou em pequenas modificações diárias, é importante incentivar a colaboração e a troca de conhecimento entre as áreas e equipes multifuncionais para gerar inovação, soluções personalizadas e engajar as pessoas na mudança.

2. Gerenciar a energia investida no processo de transformação:

Mudanças podem ser problemáticas se perturbarem as rotinas de trabalho dos mesmos grupos de pessoas. Programas bem-sucedidos identificam quem será mais impactado por cada aspecto da iniciativa e garantem que as mudanças sejam sequenciadas.

Algumas empresas adotam estratégias de "*Ambidestria Organizacional*" – separando equipes de operação diária daquelas focadas na inovação – ajudando a equilibrar a eficiência operacional com o desenvolvimento de novas capacidades.

É fundamental manter o equilíbrio entre a tríade *pessoas, tecnologia e qualidade* das entregas, evitando sobrecarregar os funcionários com prioridades mal definidas. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), o estresse no ambiente de trabalho é um problema crescente, afetando a saúde mental de milhões de trabalhadores globalmente. Estudos indicam que o estresse relacionado ao trabalho custa às empresas americanas mais de \$300 bilhões por ano em produtividade perdida, absenteísmo e custos médicos. Em um cenário de crescente estresse e aumento de doenças mentais, as empresas precisam estar atentas à qualidade de vida de sua força de trabalho.

3. Envolver os níveis organizacionais adequados: A maioria das

transformações é conduzida de cima para baixo, com a alta administração definindo metas e os níveis inferiores executando-as. Isso pode ser problemático, pois a alta direção pode estar distante das operações diárias, enquanto os gestores operacionais podem não ter a visão estratégica necessária para adaptar os processos de forma eficaz. Para evitar ajustes superficiais e garantir melhorias permanentes, é crucial envolver pessoas que estejam em posições intermediárias na hierarquia, e capacitar os gestores de linhas de frente para liderar mudanças e engajar seus times no processo.

4. **Trabalho Remoto e Gestão do Conhecimento:** Os novos modelos de trabalho híbridos e remotos trouxeram desafios adicionais, principalmente na retenção de pessoas. O aumento da mobilidade e consequentemente maior *turnover* demonstrou a necessidade de investir em processos estruturados e informações acessíveis. Com isso, é vital formalizar o conhecimento institucional para garantir que todos os colaboradores, novos e antigos, estejam alinhados com os objetivos da empresa e se adaptem rapidamente às mudanças e contribuam efetivamente para o sucesso organizacional.

5. **Focar mais em melhoria contínua do que mudanças pontuais:** Transformações contínuas são mais eficazes do que mudanças únicas e disruptivas. Pesquisas mostram que a transformação deve ser um processo contínuo, integrado ao ritmo operacional da empresa. Isso exige colaboração, parceria e inovação entre as equipes. Adotar uma cultura de melhoria contínua ajuda a organização a se adaptar constantemente às mudanças do mercado e às novas oportunidades.

Capítulo 2: Como a Arquitetura de Negócios Pode Ajudar

A Arquitetura de Negócios pode ser a chave para transformar seus esforços em mudanças sustentáveis. Ela desempenha um papel fundamental no sucesso de uma organização ao proporcionar uma estrutura sólida para apoiar tomada de decisões estratégicas. Ela pode ser usada como um alicerce para subsidiar as mudanças e transformações contínuas.

Neste capítulo, veremos como a Arquitetura de Negócios pode proporcionar uma visão abrangente, integrar os diversos componentes da organização e facilitar a gestão de mudanças.

2.1. Visão Geral da Arquitetura de Negócios

A Arquitetura de Negócios *é uma disciplina* que permite que as organizações alinhem sua estratégia com a execução operacional, integrando capacidades, organização e informações para entregar valor de *ponta a ponta* para os *stakeholders*.

A Arquitetura de Negócios oferece um conjunto estruturado de práticas e princípios para analisar, projetar e implementar estratégias de negócios eficazes, abordando tanto a organização interna quanto suas interações com o ambiente externo. Ela proporciona uma representação abstrata e multifuncional do ecossistema de negócios no qual a empresa opera, funcionando como um **mapa do negócio**. Isso permite sincronizar os aspectos *atuais* e *futuros* da empresa, aumentando a capacidade da organização de se adaptar e prosperar em um ambiente empresarial dinâmico.

2.1. Casos de Uso da Arquitetura de Negócios

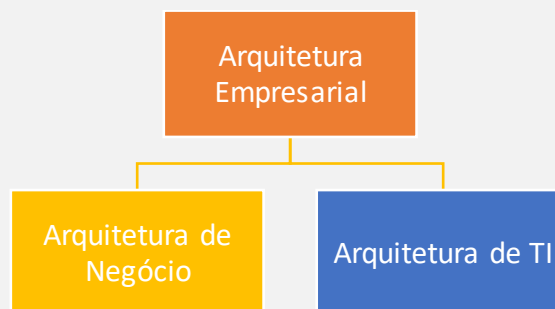
A Arquitetura de Negócios pode apoiar uma variedade de mudanças de portes e escopos distintos, incluindo:

- **Análise de Investimentos:** Avaliação de oportunidades de investimento, garantindo que estejam alinhadas com a estratégia geral da empresa.
- **Alterações no Modelo de Negócio e Operação:** Redefinição de como a empresa cria, entrega e captura valor.
- **Fusões e Aquisições, Joint Ventures:** Facilitação da integração de novas entidades ou parcerias, garantindo sinergia e eficiência.
- **Expansão e Internacionalização:** Suporta estratégias para expandir a operação ou entrada em novos mercados internacionais.
- **Decisões sobre Terceirizações:** Avaliação de quais operações terceirizar.
- **Otimização da Cadeia de Valor:** Identificação de oportunidades para melhorar a eficiência e eficácia ao longo de toda a cadeia de valor.
- **Lançamento de Novos Produtos e Serviços:** Estruturação de processos para desenvolver e lançar novas ofertas ao mercado.
- **Certificações ou Conformidade Regulatória:** Garantia de que a empresa atenda a requisitos regulatórios e de certificação relevantes.
- **Eficiência Operacional:** Redução de custos e prazos para melhorar a produtividade e a competitividade.
- **Redução de Riscos:** Identificação e mitigação de riscos potenciais que possam impactar a empresa.
- **Estratégia de Transformação Digital:** Desenvolvimento e implementação de iniciativas digitais para modernizar operações e interações com clientes.
- **Mudanças de Estrutura Organizacional:** Redefinição de estruturas organizacionais para melhor atender às necessidades estratégicas e operacionais.

Além disso, a Arquitetura de Negócios ajuda a estruturar a comunicação dos objetivos estratégicos, alinhando estratégias e planos nos níveis **tático** e **operacional**. Ela também permite avaliar impactos e dependências entre programas e projetos, melhorando a experiência do cliente e garantindo que todas as partes da organização estejam alinhadas e trabalhando em direção aos mesmos objetivos.

2.2. Visão Técnica da Arquitetura de Negócios

A Arquitetura de Negócios é considerada um domínio da Arquitetura Empresarial (EA), que adiciona a Arquitetura de Tecnologia da Informação, que por sua vez é composta pela *Arquitetura Técnica, Dados e Aplicações*. A figura abaixo simplifica essa integração:



A Arquitetura de TI envolve diversos frameworks como *Zachman Framework*[™]. TOGAF®, DoDAF (*Department of Defense Architecture Framework*) / MODAF (*Ministry of Defence Architecture Framework*), sendo os dois últimos frameworks usados respectivamente pelo Departamento de Defesa dos EUA e pelo Ministério da Defesa do Reino Unido, também aplicados em outros países da OTAN. Esses frameworks são complementares e ajudam na padronização e na organização dos sistemas de TI, sendo essenciais para a transformação tecnológica.

Tradicionalmente, a Arquitetura de Negócios envolve alguns conceitos chave como *Capabilities*(capacidades de negócio) e *Value Streams*(fluxo de valor). De acordo com o BIZBOK® Guide a *capacidade de negócio* é "uma habilidade ou capacidade particular que um negócio pode possuir ou trocar para atingir um propósito ou resultado específico". Os *fluxos de valor* fornecem uma visão ponta a ponta de como alcançar valor para *stakeholders*. De forma simples, a capacidade define "o que" um negócio faz, enquanto o fluxo de valor demonstra "como" é feito.

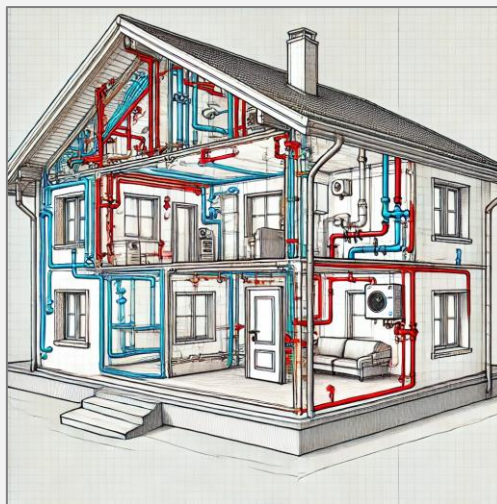
Ela fornece uma base de conhecimento que combina processos, estrutura e repositório lógico, construído em torno de um *metamodelo* bem definido, para capturar, assimilar, visualizar e compartilhar informações que podem ser usadas para diversos fins e principalmente para orientar os esforços de transformação.

Uma Arquitetura de Negócios representa a "visão do negócio" de forma análoga à Arquitetura Corporativa, que traz uma visão holística do inter-relacionamento entre os diferentes componentes da organização, numa perspectiva de governança. É composta por várias arquiteturas internas, por exemplo, Arquitetura da Estratégia, Arquitetura de Processos, de Dados, Tecnologia, Estrutura Organizacional, Sistema de Medição ou "Árvore de Indicadores", entre outros. Cada uma dessas arquiteturas possui características, conceitos, artefatos e métodos distintos de gestão.

A Arquitetura não pode ser confundida com um sistema transacional, que automatiza e gerencia transações diárias. Enquanto os sistemas transacionais são essenciais para as operações diárias, a Arquitetura de Negócios é fundamental para promover uma **visão arquitetônica do negócio**, com visão de médio e longo prazos, garantindo que todos os componentes da empresa estejam alinhados e funcionando de maneira coesa.

Uma *abordagem arquitetônica* significa que os diversos elementos da empresa são coordenados e integrados de maneira sistemática e estratégica. Para ilustrar melhor, podemos fazer uma analogia com a arquitetura de uma casa.

Assim como uma casa é composta por diferentes sistemas — elétrico, hidráulico, estrutura física, etc. —, que precisam ser cuidadosamente planejados e integrados para funcionar harmoniosamente, a Arquitetura de Negócios também precisa coordenar seus diversos componentes para garantir o sucesso organizacional.



2.3. Benefícios da Formalização da Arquitetura de Negócios

Toda empresa já possui uma arquitetura, seja ela formalizada ou não. Sua formalização pode trazer diversos benefícios significativos, conforme apontam várias fontes de mercado:

1. **Visão Holística:** Oferece uma visão abrangente da organização, permitindo compreender como as diferentes partes do negócio interagem e se impactam mutuamente. Essa visão sistêmica ajuda a identificar lacunas, redundâncias e oportunidades de melhoria, proporcionando uma base sólida para decisões estratégicas.

2. **Alinhamento Estratégico:** A formalização cria uma ponte entre a estratégia e a execução, garantindo que todos os esforços estejam direcionados para alcançar os objetivos organizacionais. Empresas que formalizam sua arquitetura tendem a ter uma execução estratégica mais eficaz e melhor desempenho financeiro.

3. **Simplificação da Complexidade Organizacional:** A formalização da arquitetura ajuda a mapear o contexto organizacional e a navegar pela complexidade, melhorando a capacidade da empresa de implementar mudanças eficazes.

4. **Maior Agilidade e Capacidade de Resposta:** Contribui para que a empresa se adapte rapidamente às mudanças do mercado e aos requisitos dos clientes, garantindo que permaneça competitiva e relevante no seu setor.

Capítulo 3: Como a My Menthor Pode Ajudar

3.1. Apresentação da My Menthor

A My Menthor é uma plataforma SaaS de Arquitetura e Transformação de Negócios, que atua como um *mentor digital interno* e ajuda a organizar uma empresa desde o nível estratégico até o operacional.

Ela visa aprimorar a capacidade de gestão e alavancar o desempenho das empresas, levando-as a níveis superiores de maturidade organizacional.

Ela ajuda a integrar todas as camadas da organização alinhando os componentes organizacionais em torno da estratégia e subsidiando uma *gestão inteligente* do negócio.

Como uma ferramenta de *transformação* ela impulsiona, orienta e facilita a mudança cultural, dando continuidade e sustentação aos esforços investidos. Ela ajuda a conduzir as mudanças para que as modificações sejam absorvidas na rotina diária, e a empresa passe a atuar com melhoria contínua e evolução, sem sobressaltos.

3.1.1 Como ela faz isso?

- Ajudando a repensar e reorganizar desde a identidade organizacional até os processos, facilitando a transição para a rotina e ajudando o gestor na melhoria contínua.

- Alinhando componentes organizacionais como Estratégia, Processos, Tecnologia e Pessoas em uma *visão orientada por processos ponta a ponta*, para alcançar os objetivos de negócio e gerar valor para todas as partes interessadas.

- A plataforma serve como um roteiro que vai conduzindo o usuário passo a passo, enquanto ajuda a refletir, estruturar, e uniformizar conhecimento.

- Por ter uma abordagem holística, ela ajuda a integrar e conectar os pontos desconexos em uma organização, em uma abordagem *top-down* e/ou *bottom-up*.



A My Menthor atua no ciclo completo de **Transformação Organizacional**, desde o diagnóstico, definição da visão e estratégia, planejamento e *design*, implementação, monitoramento e avaliação, ajustes e melhoria contínua.

Atua simultaneamente no ciclo da **Gestão do Conhecimento**, desde a criação, captura, organização, compartilhamento, aplicação, avaliação e evolução.

Durante o uso da plataforma, a My Menthor promove uma visão abrangente e crítica do negócio ajudando os profissionais envolvidos a entender, mapear, padronizar, uniformizar entendimento, analisar, refletir, repensar, integrar, implantar, consolidar e sustentar a mudança, dentro da amplitude de sua atuação.

3.2. Casos de Uso/Aplicações

Neste capítulo, exploraremos os principais casos de uso e aplicações práticas do uso da My Menthor. Embora ideal, é menos comum uma empresa ter uma iniciativa para implementar um modelo completo de Arquitetura de Negócios, geralmente ela é implementada a partir de outras necessidades organizacionais prioritárias que demandam a estruturação de um ou mais componentes organizacionais.

A My Menthor facilita a condução de iniciativas específicas, que mesmo sendo focadas ou restritas, são preparadas para serem integradas aos demais elementos organizacionais. Essa abordagem incremental permite uma expansão estruturada e sustentável, de forma alinhada aos objetivos estratégicos e sustentável.

Vamos detalhar alguns dos principais casos de uso:

- **Diagnóstico de Maturidade Organizacional:** Possibilita o diagnóstico do nível de maturidade das práticas atuais para direcionar a definição da estratégia e metas de implementação.

• **Reconfiguração do Modelo de Negócio:** Ajuda a dar visibilidade, compreender, formalizar e analisar o modelo de negócios, subsidiando decisões estratégicas como fusões, aquisições e expansões.

• **Design Organizacional:** Contribui para desafios como:

- **Fortalecer a Identidade Organizacional:** Revisar ou formalizar a missão, visão, valores e propósito organizacional, garantindo que estejam integrados ao modelo de gestão.
- **Identidade da Marca:** formalizar e integrar a identidade da marca com a arquitetura de negócios, ajuda as empresas a construir uma presença de marca forte, consistente e confiável, essencial para o sucesso a longo prazo.
- **Cultura Organizacional:** Realizar o diagnóstico dos traços culturais para a mudança, contribuindo para uma cultura organizacional forte e intencional.
- **Estrutura Organizacional:** Repensar a estrutura organizacional para torná-la enxuta e flexível e atender as necessidades atuais e futuras da organização.
- **Integração de Competências:** Alinhar competências essenciais, dos processos e às competências profissionais, tanto técnicas quanto pessoais.

• **Formulação da Estratégia:** Estimular reflexões estratégicas sobre o negócio e o mercado, revisando os objetivos estratégicos necessários para alcançar a visão de futuro, alinhados aos interesses e expectativas dos *stakeholders*.

- **Desdobramento e Execução da Estratégia:** Desdobrar a estratégia para os níveis tático e operacional, dando visibilidade das diretrizes estratégicas para os processos da cadeia de valor e promovendo a efetividade da execução. Dar visibilidade do impacto das mudanças em processos, pessoas, tecnologia e ativos organizacionais.

- **Sistema de Medição:** Estruturar um sistema de monitoramento de resultados e tomada de decisões, aumentando a eficiência e desempenho organizacional.

- **Gerenciamento de Processos de Negócio:**

Atua com duas abordagens:

- **Gestão POR Processos:** Identificar e formalizar cadeia de valor e arquitetura de processos, estabelecendo um modelo de governança para fortalecer a visão transversal e reduzir silos organizacionais, gerando valor para clientes e *stakeholders*, melhorando *capabilities* e desempenho organizacional.
- **Gestão DE Processos:** Mapear e melhorar processos específicos, promovendo padronização, eficiência e produtividade. Apoiar a Gestão da Rotina, fortalecendo a melhoria contínua.

- **Conformidade e Compliance:** Promover a conformidade com padrões e regulamentações, protegendo a reputação da empresa e garantindo a confiança das partes interessadas. Ajudar a implementar e manter certificações de gestão, gestão de riscos, controles internos e adequação à LGPD.

- **Atração e Retenção de Pessoas:** Planejar a demanda de pessoal a curto, médio e longo prazos, alinhando competências essenciais aos processos e subsidiando a evolução do modelo e das práticas de gestão de pessoas.
 - **Papéis e Responsabilidades:** Definir e clarificar os papéis e responsabilidades em uma visão orientada por processos. Incentiva o protagonismo e a responsabilização pela gestão de pessoas entre donos de processos, gestores funcionais e RH.
 - **Incentivos:** Dá suporte para a definição e revisão de incentivos, alinhando-os às políticas de remuneração, movimentação de pessoas, entre outras.
 - **Descrições de Cargos:** Ajuda a rever e formalizar as descrições de cargo alinhadas aos processos e sistema de medição, integrando ao modelo de gestão por competências e facilitando a elaboração de estratégias de atração e retenção de pessoas. Contribui no desenho das trilhas de carreiras, alinhadas às necessidades dos processos.

• **Cliente, Produtos e Serviços:** Revisar o ciclo de produtos e serviços, melhorando a experiência do cliente e aumentando a satisfação e retenção dos mesmos.

• **Automação e Transformação Digital:** Facilitar a identificação de requisitos para automação e maximizar o valor de investimentos em tecnologia. Agiliza o inventário de Sistemas, dados e aplicações por meio do levantamento dos processos. Fornece uma base sólida para a inovação, permitindo que as empresas identifiquem e aproveitem novas oportunidades de negócio, otimizando a tecnologia e impulsionando a transformação digital.

- **Sustentabilidade (ESG):**

- **Integrar planos de ESG ao negócio:** Avaliar impactos ambientais, sociais e de governança, promovendo responsabilidade e sustentabilidade em todas as operações.
- **Assegurar uma governança corporativa eficaz:** Promover transparência, prestação de contas e conformidade regulatória, fortalecendo a confiança dos *stakeholders* e aprimorando a gestão organizacional.

• **Facilitação da Gestão de Mudanças:** Fornece uma estrutura clara para planejar, implementar e monitorar as iniciativas de transformação, aumentando as chances de sucesso.

Essas práticas não apenas impulsionam a transformação, mas também contribuem para que a empresa desenvolva resiliência para se adaptar e prosperar em um mercado dinâmico e competitivo.

3.3. Quais os benefícios do uso da plataforma

Os ganhos da aplicação da My Menthor estão atrelados à abordagem e casos de uso priorizados para a implantação. Ou seja, ela pode gerar ganhos de desempenho para toda a empresa, quanto ganhos derivados de iniciativas pontuais.

Segue uma lista de ganhos classificados em níveis estratégico, tático e operacional:

Estratégico:

- Potencial de aumentar receita, margens e lucro.
- Desempenho e Maturidade.
- Vantagem competitiva
- Perenidade e Continuidade
- Satisfação dos *Stakeholders*
- Alinhamento Organizacional

Tático:

- Integração de Iniciativas.
- Redução do pensamento de silos
- Reduz fragmentação e desconexão
- Visibilidade do impacto das mudanças
- Retenção de Conhecimento
- Compliance e Conformidade
- Impulsiona inovação

Operacional:

- Padronização dos Processos
- Melhoria Contínua
- Eficiência e Produtividade
- Otimização de Recursos
- Qualidade nos Produtos e Serviços
- Clareza de Papéis e responsabilidades

3.4. Características da My Menthor

- A My Menthor possui uma metodologia proprietária embarcada em software que combina expertise de consultoria de gestão e tecnologia.
- Ela incorpora diversos modelos de gestão e melhores práticas de mercado, utilizadas por grandes consultorias e instituições de referência e adotadas por diversas empresas - ex: BSC, OKR, MEG, HCBOK, CBOK, BIZBOK, PMI, PMBOK, Lean, PDCA - e uma infinidade de siglas organizacionais. Essas técnicas são estruturadas de maneira que os processos atuam como “a cola” que conecta toda essa “sopa de letrinhas”, descomplicando temas complexos de gestão.
- Atende diferentes níveis de maturidade de gestão das empresas. Fortalece o nível tático, preenchendo uma lacuna muitas vezes negligenciada entre a estratégia e as operações do dia a dia.
- Ela tem uma abordagem "centrada em pessoas", ou seja, ela transforma o conhecimento tácito em explícito, por meio da colaboração entre as equipes.
- Ela possui uma abordagem flexível de implantação, *top dow*, ou *bottom up*, suportando a estratégia escolhida pela empresa.
- Ela é flexível para suportar diversos portes de mudança, desde redesenhos e reestruturações até resolução de problemas específicos.
- Ela possui mais de 40 funcionalidades distribuídas em 8 módulos, integrando as informações em um repositório único.
- A My Menthor atua com modelo por assinatura, disponibilizando serviços de mentoria, consultoria e suporte técnico.
- É uma plataforma "*high touch*", o que significa que ela requer um treinamento, configuração personalizada e suporte contínuo para maximizar seu valor e eficácia para o cliente (ou seja, não é plug and play).

3.5. Diferenciais da My Menthor

- Ela é mais do que um simples software, pois a metodologia embarcada a diferencia das demais ferramentas de EA ou BPM, conduzindo o cliente para a geração de resultados.
- Ajuda as empresas a desenvolverem uma arquitetura descentralizada e colaborativa, ou seja, uma arquitetura de negócios para toda a empresa, não apenas para os arquiteto ou especialistas técnicos.
- Foi desenhada para "não especialistas", permitindo descentralizar o uso para áreas de negócio que não possuem conhecimento em diagramas e notações técnicas. Isso possibilita as áreas de negócio mapearem e melhorarem seus próprios processos continuamente.
- Ela torna opcional o uso de diagramas e fluxos na modelagem de processos, melhorando os processos de forma mais direta e descomplicada.
- Ao mesmo tempo, ela torna a equipe de arquitetos e especialistas como uma consultoria estratégica interna, para manter uma uniformidade e integração entre os temas e ao mesmo tempo apoiar unidades e áreas de negócio em suas iniciativas de transformação e alinhar decisões à arquitetura da empresa.
- Ao contratar consultorias externas (sim, não elimina essa necessidade), elas teriam informações e padrões de referência para propor e conduzir as mudanças, garantindo a internalização das práticas e do conhecimento aportado, dando sustentação ao trabalho a médio e longo prazos.
- A My Menthor ajuda a empresa a crescer e expandir de forma estruturada e sustentável, atendendo tanto às necessidades imediatas quanto aos objetivos de longo prazo.

3.7. Público da My Menthor

Na My Menthor, as áreas de gestão e áreas de negócios colaboram para implementar os casos de uso, formando equipes multidisciplinares, e que geralmente envolvem:

- Estrategistas e Líderes de Negócios Áreas de Gestão: Planejamento Estratégico, Riscos, Processos, Sustentabilidade/ECG, Qualidade, TI e RH.
- Gestores de processos e guardiões de processos nas áreas de negócio.
- Arquitetos, consultores internos e técnicos especializados (*SMEs: Subject Matter Experts*).
- Consultorias de gestão e consultores independentes.

3.8. O que ela não faz

- Não automatiza processos (não é um BPMS).
- Não faz mineração de dados
- Não é uma ferramenta transacional

Conclusão

Ao longo deste ebook, destacamos a importância da Arquitetura de Negócios como base para transformações eficazes.

Analizamos as principais razões para o sucesso e falhas na condução das mudanças organizacionais, oferecendo uma compreensão clara de como uma arquitetura de negócios bem estruturada pode suportar diversos tipos de transformações.

Enfatizamos a geração de resultados tangíveis, como a melhoria da eficiência, competitividade e resiliência organizacional. Exploramos como a My Menthor pode auxiliar as organizações a alinhar a estratégia com a execução operacional, promover melhorias contínuas e sustentar transformações organizacionais.

Por fim, esperamos ter demonstrado a importância de manter as transformações ao longo do tempo para garantir o crescimento sustentável em um ambiente empresarial volátil, incerto, complexo e ambíguo.

Para continuar aprendendo sobre os temas abordados neste ebook:

- **Acompanhe nosso Blog:** Fique por dentro das últimas tendências e melhores práticas em Arquitetura de Negócios e transformação organizacional.
- **Siga-nos nas Redes Sociais:** Receba atualizações, dicas e insights periódicos.
- **Visite nosso Site:** Saiba mais sobre como a My Menthor pode ajudar sua empresa a crescer e se organizar de forma estruturada e sustentável em www.mymenthor.com.
- **Entre em Contato:** Se tiver dúvidas ou quiser saber mais sobre nossos serviços, entre em contato pelo site. Nossa equipe está pronta para ajudar.

Transforme a maneira como sua organização aborda as mudanças e alcance novos patamares de desempenho com a My Menthor.

Equipe da My Menthor

Bibliografia

McKinsey & Company. "The State of Organizations 2023." Disponível em: [McKinsey](#)

Harvard Business Review. "Transformations That Work." Disponível em: [HBR](#)

Bain & Company. "Change Is Painful, and That's OK." Disponível em: [Forbes](#)

Boston Consulting Group. "Four Phases and Three Journeys of Successful Transformation." Disponível em: [BCG](#)

McKinsey & Company. "All Change: The New Era of Perpetual Organizational Upheaval." Disponível em: [McKinsey](#)

McKinsey & Company. "Successful Transformations." Disponível em: [McKinsey](#)

Bain & Company. "Change Management Insights." Disponível em: [Bain](#)

BOC Group. "Democratizing Transformation: How to Unlock the Full Value of Your Enterprise Architecture." Disponível em: [BOC Group](#)

Harvard Business Review. "Middle Managers Should Drive Your Business Transformation." Disponível em: [HBR](#)

Voltage Control. "The Blueprint for Sustaining Organizational Change." Disponível em: [Voltage Control](#)

Gartner. "Enterprise Architecture Strategy: Benefits and Best Practices." Disponível em: [Gartner](#)

Bizbok® (Business Architecture Body of Knowledge): Guia abrangente para práticas de arquitetura de negócios.

CBOK® (Common Body of Knowledge): Conjunto de melhores práticas e padrões para arquitetura de negócios. [ABPMP](#)

HCBOK® (Human Capital Body of Knowledge): Referência abrangente para práticas de gestão de capital humano. Disponível em: [Human Capital Institute](#)

Ross, Jeanne W., Weill, Peter, and Robertson, David. *Enterprise Architecture as Strategy: Creating a Foundation for Business Execution*. Harvard Business Review Press.

Kotter, John P. *Leading Change*. Harvard Business Review Press.

Collins, Jim. *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't*. HarperBusiness.