

## **Atividade: Análise da Cultura Organizacional - Empresa AlfaTech Informática**

Douglas Enrico | Giovanna Vitorino | Lucas Tadeu | Raissa Miranda | Rosiane Rocha

### **Alterações sugeridas:**

#### **Sede da AlfaTech:**

O ambiente de trabalho deve ser alterado para que a interação ocorra de forma mais eficiente, para tal pode ser feita a integração dos setores da empresa. Ademais, um ambiente integrado e incentivador tende a ter um aumento da produtividade.

#### **Relacionamento com cliente:**

Apesar de o relacionamento com o cliente estar, em geral, muito bom, há reclamações quanto à rigidez dos processos. Diante disso, a empresa deve adotar um modelo de gestão ágil e inovador, que permita compreender melhor as sugestões dos clientes e promover uma colaboração mais próxima com eles, fortalecendo assim o relacionamento.

#### **Liderança:**

O fato de centralizar as tomadas de decisão da empresa apenas nos sócios fundadores sem levar em conta a opinião dos colaboradores faz com que a visão de desenvolvimento da empresa seja limitada. Ouvir a voz de pessoas que não necessariamente trabalham no nível gerencial da empresa poderia expandir o horizonte de possibilidades de resolução de problemas e pontos de melhoria.

#### **Comunicação interna:**

É um elemento que deve passar por muitas mudanças. Segundo os conceitos dos elementos da Cultura Organizacional, é essencial transparência, abertura ao diálogo e constância no envio de mensagens. Na empresa analisada, a comunicação é feita por e-mails formais e longas reuniões, se opondo completamente a uma comunicação que flui de maneira saudável, que seria essencial para o crescimento da confiança do grupo.

#### **Ritos e costumes:**

Atualmente os ritos propostos da empresa são apenas dois, um café mensal confraternizando os aniversariantes mensais, e a celebração do “Dia da Fundação da Empresa”. Apesar de serem momentos válidos, são aparentemente encontros protocolares, sem envolvimento devido à equipe. A primeira sugestão de mudança é com relação ao “discurso da importância da disciplina”, mudando para um diálogo aberto/roda de conversa, sobre quais possíveis inovações e novas tecnologias há no mercado, que poderiam ser implementadas também na empresa.

#### **Mitos e tabus:**

Muitos colaboradores acreditam que discordar de um sócio em uma reunião pode prejudicar sua carreira, além de existir o tabu de falar em home office ou flexibilidade, que é visto como um “luxo desnecessário”. Esses limites silenciosos dentro da convivência corporativa podem prejudicar o relacionamento do grupo, criando mitos opostos ao ideal dos conceitos da Cultura Organizacional, que deveriam ser sobre desafios superados ou momentos marcantes que criam laços emocionais e carregam mensagens que ajudam pessoas colaboradoras a entender os valores da empresa.

**Stakeholders principais:**

A falta de envolvimento dos funcionários nas tomadas de decisão afeta o engajamento da empresa que, além da frustração, pode acabar gerando conflitos internos. Dessa forma, é necessário que os stakeholders valorizem além da segurança, previsibilidade e estabilidade, a experimentação de novas ideias vindas dos mais jovens.

Atualmente a cultura da empresa é a **Hierárquica e Controladora**, com uma estrutura mais rígida e burocrática. A sugestão de mudança é que seja adaptada uma cultura **Adhocrática**, onde haja mais incentivo à inovação e adaptações a mudanças. Apesar dos stakeholders valorizarem segurança, previsibilidade e estabilidade, o mercado atual exige uma alta adaptação, em especial para manter possíveis novos e jovens talentos. Então observou-se a necessidade de modificar o ambiente para um ambiente mais flexível, receptivo, com aceitabilidade de mudanças, como por exemplo a implementação de home office.