

## Introdução

No estudo de caso referente aos sete pecados que as empresas comentem nos mostram o quanto estes pecados podem prejudicar até as melhores empresas, causando impactos e resultados negativos.

O ato de não aceitar algumas situações e mudanças afetam as organizações de forma negativa, causando o impedimento de desenvolvimento das organizações e pessoas, neste caso as organizações não enxergam o caminho para a solução.

# Os 7 pecados que podem derrubar até as melhores empresas

## Negação

Negociações são mais complicadas e difíceis em uma organização que comete o pecado da negação. O objetivo da empresa deve ser analisado e avaliado com acompanhamento de metas. Deve ser analisado também se é necessário fazer mudanças ou até mesmo se será necessário reescrever a missão.

Segundo conceitos aplicados em sala de aula toda organização tem seu ciclo de vida e estágios de evolução, a organização nasce, cresce, amadurece e morre. Uma organização com práticas de negação acaba não evoluindo em seu ciclo de vida e adiantando sua fase terminal de vida no Mercado.

Um grande exemplo sobre negação é do estudo de caso sobre os 7 pecados que podem derrubar até as melhores empresas é o da General Motors onde foi realizada uma pesquisa e constatou-se que a GM precisava contratar mais funcionários para produzir seus carros, a GM recebendo este feedback não aceitou as observações feitas. Nesta época teve seu pior resultado com prejuízo de 2 bilhões. A GM procurou um culpado o qual alegou ser os “Custos operacionais”, mas não buscou entender onde errou e quais erros ocasionaram o prejuízo.

Conceitos aplicados e apresentados em sala de aula como: Reengenharia e Redefinição de estruturas, explica o porquê devemos mudar, o que deve ser mudado, como mudar, quando mudar e quanto mudar. Este conceito deveria ser aplicado na GM na época em que foi constatado o prejuízo. Neste caso pode ser utilizadas algumas formas para reestruturar estes conceitos, talvez focar em interação e T.I, desenvolvimento de pessoas em áreas específicas, envolvimento dos profissionais, trabalho em equipe, flexibilidade na mudança de sistemas e processos.

Frases como: “Sou bom em tudo” tem um forte excesso de confiança que torna a organização orgulhosa demais para ver seus erros e defeitos como pontos a melhorar. Sempre é necessário consultar o mercado, analisar e rever suas estratégias, organizações resistentes a mudanças também tem muita dificuldade no mercado, pois

o mercado sempre está em constante mudança e as organizações devem se adaptar a elas, como: Implementação de novas plataformas, atualização de sistemas operacionais e etc.

O trabalho em equipe das organizações, devem estar alinhados aos objetivos da organização, estes objetivos devem estar atrelados a metas, missão, valores. Assim como um alinhamento com a gestão e recursos.

### Arrogância

Na minha opinião é um dos piores pecados que uma empresa tem, pessoas com perfil de arrogância tem como foco seus próprios objetivos individuais como prioridade em tudo, não levando em conta expressões, opiniões e decisões alheias. Prejudicando assim a gestão da organização.

### Dependência

A dependência torna a organização muito dependente de alguns setores ou pessoas. Atualmente trabalho com alguns projetos de extrema atenção, os quais são dependentes de uma ou mais pessoas atuarem nele. Isto prejudica a organização pois ela torna-se dependente destes colaboradores impossibilitando que eles sejam promovidos e se desenvolvam.

### Complacência

Pode ser considerada a causa de as empresas falirem e não conseguirem ter um ciclo de vida prolongado. Não buscar melhorias em processos faz com que as organizações parem e não se desenvolvam. Tornando-se assim uma organização de processos antigos, sem nenhum tipo de inovação e evolução.

### Miopia Corporativa

Organizações devem estar atentas a tudo o que acontece. A atenção deve ser dada também para inovações, produtos novos, não pensando unicamente em melhoria de processos. Observar o mercado e concorrente é extremamente importante e as ações e atitudes devem ser tomadas o quanto antes.

## Obsessão por volume

Organizações devem ter seus planejamentos e metas, mas com a forte concorrência do mercado e evolução da tecnologia, o planejamento não tem um resultado eficaz, não levando como ponto de observação a demanda e sazonalidade. Como nosso país vive em constante mudança o planejamento e metas devem ser analisados e ajustados com frequência.

## Defesa de território

Toda organização busca alcançar suas metas e objetivos, mas notamos que está muito presente os objetivos e metas pessoais dos colaboradores do que um objetivo único na organização. Ou seja, cada um cria seus desejos e os defende na organização. Isto causa reações e impactos negativos. A organização deve focar em objetivos e metas compartilhadas com todos, assim evitará problemas e conflitos.

## Conclusão

Referente a estes pecados tenho a conclusão de que o perfil dos gestores e organizações jamais podem ser resistentes a mudanças, um perfil o qual não aceite opiniões, ideias novas e mudanças. Este perfil atrapalha seu desenvolvimento, crescimento e também desenvolvimento de toda a equipe. Toda organização deve ser flexível e acessível a novas oportunidades, novas opiniões, novas ideias, interações de equipes e etc.

Nome: Andressa Campos Silva

40NEG-Paulista

RM: 40620

Disciplina: Estruturas organizacionais

Prof: Angelo