



**PARS Produtos de Processamento de Dados Ltda**

Cristina Frucco  
Geraldine Tonoli  
José Eduardo Mendes  
Loana Duque  
Luiz Márcio Viana



# Diagnóstico Organizacional

## ■ História:

- ☐ A PARS é uma empresa que atua no segmento de tecnologia há 28 anos.
- ☐ Foi fundada pelo empresário Pedro Antônio Ribeiro da Silva.
- ☐ MUMPS
- ☐ PARS
- ☐ Distribuidor dos softwares Autodesk e Adobe no Brasil.



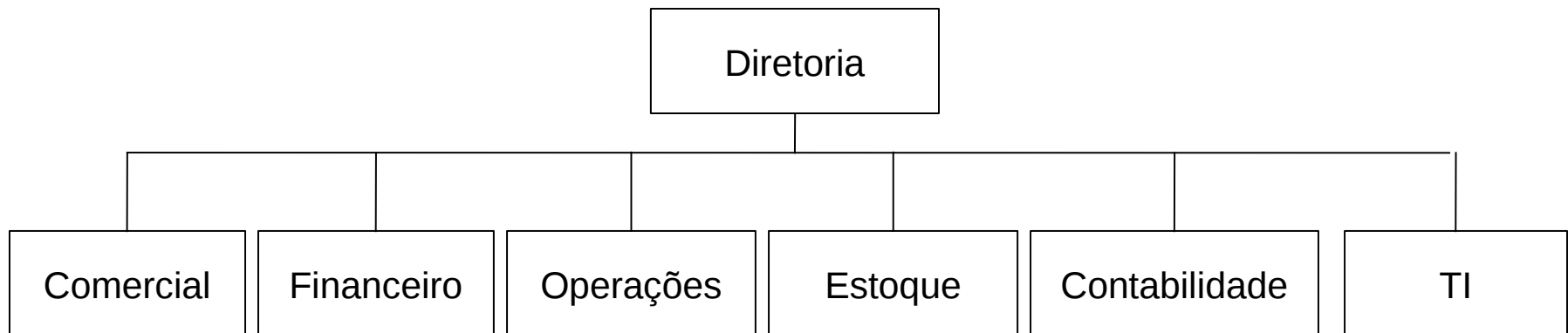
# Diagnóstico Organizacional

- Missão: Fornecer produtos e serviços com qualidade aos nossos clientes com o envolvimento e dedicação da equipe.
- Valores:
  - ☐ Dedicação aos clientes
  - ☐ Manutenção de bom relacionamento com os fornecedores
  - ☐ Lealdade e comprometimento
  - ☐ Ética



# Diagnóstico Organizacional

## ■ Estrutura organizacional



# Diagnóstico Organizacional



## ■ Estilo de liderança:

- ☐ **Processo decisório** centralizado mas há envolvimento e participação da equipe ao fornecer informações.
- ☐ A **comunicação** é mais verticalizada embora a empresa tenha áreas que precisam atuar em conjunto para fornecer o melhor resultado
- ☐ Existe uma liderança TRANSFORMACIONAL (carisma, inspiração, estímulo intelectual, consideração com questões pessoais da equipe.) - COMPROMETIMENTO

# Diagnóstico Organizacional



## ■ Relações interpessoais

- ☐ Formação de grupos de trabalho incentiva o estabelecimento de confiança mútua.
- ☐ Participação e envolvimento intenso da equipe nas tarefas.
- ☐ Socialização fora do ambiente de trabalho.
- ☐ Confraternizações promovidas pela empresa.



# Diagnóstico organizacional

## ■ Ritos de Reforço:

- ☐ O **processo de recompensa** é compartilhado por todos através de premiações pelo desempenho da empresa.
- ☐ Premiações e reconhecimento individual aos funcionários.
- ☐ Feedbacks constantes.

# Diagnóstico Organizacional



## ■ Objetivo organizacional mais importante:

- ☐ Crescimento sustentável
- ☐ Manter a qualidade dos produtos/serviços e aumentar a lucratividade da empresa





# Clima e cultura organizacional

## ■ Valores e características necessárias para a gerência

- ☐ Liderança
- ☐ Motivação
- ☐ Influência sobre a organização
- ☐ Comunicação eficaz
- ☐ Resolução de problemas



# Grau de Comprometimento

- Tipo de comprometimento predominante:
  - AFETIVO – Baixa rotatividade e grau de comprometimento com os valores da organização são altos.



# Cultura Organizacional – Modelos culturais

- Handy:
  - Cultura do Poder
  - Cultura da Tarefa
  
- Tanure e Prates:
  - Concentração de Poder
  - Formalismo



# Cultura Organizacional – Modelos culturais

- Sethia e Glinow:
  - Cultura Integrativa
  - Cultura Exigente
- Deal e Kennedy:
  - Cultura de Processo
  - Cultura Trabalho Duro / Diverte Muito
  - Cultura Macho
- Donnelly:
  - Cultura Excelente – Planejada com os planos comunicados



# Mudança e aprendizagem organizacional

## ■ Grau de Resiliência

- Em todos esses anos, não houve uma grande mudança cultural para avaliar a resiliência da equipe.
- As pequenas mudanças que ocorreram na empresa e que alteraram os processos internos apresentaram alto grau de adaptação da equipe.
- Empresa Tecnológica – constante adaptação devido a natureza do negócio.



# Mudança e aprendizagem organizacional

- A empresa é flexível e ágil em suportar mudança de processos com grande resiliência individual e organizacional
- Problemas:
  - Aversão ao risco reduz o estímulo à inovação nos processos em alguns setores da empresa.



# Recomendações

## ■ Mudanças estruturais

- ☐ Descentralização da tomada de decisão para assuntos que podem ser resolvidos no nível gerencial médio.
- ☐ Estruturar o sistema de avaliação periódica de desempenho. Implementar processo de formalização do *Coaching*.

## ■ Mudanças estratégicas

- ☐ Maior integração entre setores administrativos (comercial, financeiro, etc.) com a equipe de tecnologia - operacional.
- ☐ Repensar a dinâmica dos setores administrativos – processos não são questionados – “Sempre foi assim.”



# Recomendações

## ■ Mudança cultural

- ☐ Incentivo à pró-atividade geraria mais dinamismo no desenvolvimento de processos e tarefas.
- ☐ Reforçar a sinergia entre setores – estímulo à discussão e críticas abertas sobre as tarefas desenvolvidas. Melhor gerenciamento de conflitos.





Obrigado !!