



## DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL EM UMA EMPRESA DO RAMO DE DECORAÇÃO

ANDRESSA TAVARES E SILVA; JULIANY GONÇALVES GUIMARÃES DE  
AGUIAR; GEOVANNA DAHER FLEURY CURADO

geovanna.dfc@gmail.com

**Objetivo:** O objetivo deste trabalho foi realizar um diagnóstico organizacional em uma pequena empresa do ramo de decorações em Goiânia. Objetivava ainda analisar as competências da liderança e colaboradores, assim como toda a cultura organizacional. **Método:** Participaram deste estudo os dois sócio da organização e uma colaboradora (supervisora de vendas). Os instrumentos utilizados foram entrevista semi-estruturada e técnicas de observação. Foram realizadas três visitas e coletadas quatro entrevistas. O primeiro contato foi feito diretamente com a empresária. O primeiro momento foi explanada a proposta do estágio, duração e sobre o sigilo dos dados. No segundo momento, a empresária descreveu a origem da empresa, as principais demandas da equipe atual e foram realizadas as observações in loco e entrevista com os demais colaboradores. Por fim, foi realizada a devolutiva do trabalho, onde se levantou o que foi observado, o diagnóstico e as possíveis propostas de intervenção. **Resultados:** Com as entrevistas e as observações foi possível perceber que a empresa tem uma estrutura familiar, que para alguns foi considerado como um ponto positivo e para outros sendo um dos grandes problemas da empresa, interferindo na ética e postura profissional. Os pontos positivos diagnosticados foram: o atendimento ao cliente, o público alvo, a mudança para o novo espaço e o novo showroom da loja. Uma das principais queixas foi em relação ao clima organizacional, sendo a sobrecarga de atividades dos colaboradores o ponto mais citado. Ademais, foi possível perceber preocupação dos líderes sobre dois aspectos: os problemas pessoais dos colaboradores e uma queda nas vendas da empresa (relacionado aos problemas econômicos atuais do país). **Conclusão:** A partir dos dados do diagnóstico pode-se perceber que a comunicação é consonante entre as lideranças. O clima organizacional aparece como um dos pontos negativos mais fortes. Os resultados apontam a necessidade de intervenção, sendo proposta a aplicação de dinâmicas que favoreceriam as relações interpessoais, as questões éticas e profissionais, desvinculando a organização da sua aparência familiar e a colocando em um contexto empresarial. A definição dos cargos e organograma também foi sugerido.

**Palavras-chave:** Diagnostico Organizacional. Comunicação. Relações Interpessoais