AGTU – THE GLOBAL UNIVERSITY

PROJETO: ANÁLISE DE TEXTOS SOBRE TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

AUTOR: ERIVELTO CECCHET

RESUMO

Em um mundo cada vez mais com avanços tecnológicos que vem revolucionando as coisas ao nosso redor com produtos e serviços baseados em tecnologia digital, assim sendo para se adaptar a esta nova realidade as empresas estão tendo que se adaptar o mais rápido possível com estas tecnologias para não ficarem para trás, não perderem espaço ou até mesmo fecharem as portas, mas esta transformação exige muitas mudanças e com isto sempre enfrenta muita resistência por parte da organização das empresas. E neste artigo faria uma análise de dois artigos sobre a Transformação Digital se ela pode ou não contribuir para reduzir a resistência e facilitar a adoção de novos processos se comportamentos.

PALAVRAS CHAVE: Transformação Digital, Resistencia a mudanças, Gestão de Projetos

INTRODUÇÃO

Hoje o mundo vive uma Transformação Digital cada vez mais acelerada, o que a tempos atrás levava-se décadas para se ter mudanças, hoje é questão de meses dias para vermos estas evoluções, e a Transformação Digital tornou-se necessária e estratégica para as

organizações manterem-se competitivas com toda essa evolução.

Aqui vamos fazer uma análise bibliográfica dos artigos em questão para mostrarmos os fatores de sucesso e insucessos em projetos de Transformação Digital, e o objetivo é falar como estratégias bem elaboradas podem diminuir os riscos e obter sucesso neste processo.

O mundo está vivendo o início da quarta revolução industrial, que teve como marco a virada do milênio e baseia-se na revolução digital, trazendo grandes desafios e oportunidades para as empresas e seus líderes (Schwab, 2016). Uma das principais diferenças da quarta revolução, em comparação com as anteriores, é a velocidade com que as mudanças estão ocorrendo (Schwab, 2016).

Com a revolução da tecnologia está cada vez mais rápido as mudanças enfrentadas hoje pelas empresas, o que hoje da noite para o dia pode mudar muita coisa, no passado levava décadas ou séculos para evoluir, por isso hoje as empresas precisam ter agilidade nos processos para se adequar a esta nova realidade do mercado. E para se adequarem a esta nova realidade as empresas precisam investir pesado em Transformação Digital, é um caminho que eles não podem fugir, é inevitável. Em seu livro "A Quarta Revolução Industrial", Klauss Schwab enfatiza que a questão não é mais se haverá ruptura na empresa ou organização, mas quando ocorrerá a ruptura e como ela afetará a organização e seus profissionais (Schwab, 2016).

Cabe ressaltar que o maior desafio que as organizações estão encontrando nesta jornada não é tecnológico. Com a redução das barreiras de entrada, as tecnologias não são mais um diferencial competitivo. As organizações precisam ser criativas e inovadoras e, para isso, têm de contar com os profissionais engajados e que colaborem uns com os outros, numa cultura organizacional que incentive a inovação (Kane, Phillips, Copulsky, & Andrus, 2019). Assim, um projeto de Transformação Digital implica mudanças tanto organizacionais

como culturais, sendo que transformações dessa natureza, além de complexas, costumam gerar resistência na maior parte dos profissionais envolvidos, seja por motivos emocionais, cognitivos ou comportamentais (Oreg, 2006).

METODOLOGIA

Transformação digital

O grande avanço nas aplicações de tecnologias digitais está modificando a forma como as pessoas se comunicam, consomem bens e serviços ou se relacionam com as demais. O fundador do Fórum Econômico Mundial, Klauss Schwab, afirmou que se vivencia a era da revolução digital, em que uma quantidade cada vez maior de serviços está utilizando essas novas tecnologias para oferecer produtos diferenciados (Schwab, 2016).

Esse enorme avanço tecnológico dos últimos anos, caracterizado principalmente pela onipresença da internet móvel, por sensores cada vez menores, mais poderosos e mais baratos e pela inteligência artificial, fez com que o escopo da Transformação Digital ultrapassasse os limites dos processos internos das organizações para redefinir os modelos de negócios tradicionais, transformando radicalmente a maneira de se relacionar com clientes e fornecedores (Bharadwaj, Sawy, Pavlou, & Venkatraman, 2013; Schwab, 2016).

Essa transformação fez com que as empresas mudassem produtos e processos e também revisar a estrutura organizacional dos conceitos e de gerenciamentos, sendo assim torna-se importante formular uma estratégia de Transformação Digital que sirva como peça chave para a coordenação, priorização e implementação de transformações digitais.

Se as características da força de trabalho das organizações digitais estão mudando,

com a liderança não é diferente. Claro que algumas competências essenciais a um bom líder continuam sendo necessárias no mundo digital, mas outras extremamente importantes estão sendo identificadas. Em organizações digitais, as estruturas hierárquicas são menos rígidas e as equipes trabalham com muito mais autonomia. O papel da liderança passa a ser muito mais o de inspirar a equipe, compartilhando propósito e visão, bem como incentivando a colaboração, a criatividade e o desenvolvimento de cada um (Kane et al., 2019).

Com isso a Transformação Digital deve ser considerada uma quebra de barreiras na maneira de se relacionar com os clientes como no modelo de negócio das organizações, com os fornecedores e também com a equipe, porque a velocidade com que as inovações tecnológicas estão evoluindo, precisa-se preparar as pessoas para trabalharem neste ambiente que se encontra em constante evolução.

As organizações são estudadas por meio de diferentes unidades de análise, em especial: a sua disposição no ambiente e no contexto em que estão situadas; os elementos culturais que compõem as relações estabelecidas entre seus membros; o uso e a inserção da tecnologia no ambiente e no processo de trabalho; quanto às suas estruturas normativa e social (HATCH, 1997).

De acordo com Muniz e Farias (2007), a função organizar está relacionada com a distribuição adequada dos recursos da organização e a elaboração de níveis adequados de autoridade e de execução de tarefas, tendo como guias os objetivos e diretrizes obtidos no processo de planejamento organizacional. Por sua vez, a função direção diz respeito às ações que devem fomentar os resultados junto aos membros da organização, fazendo com que os objetivos e metas acordados sejam atingidos na estrutura e condições previamente organizadas (TAYLOR, 1990).

De acordo com o autor Gil (1999) a pesquisa contribui diretamente no método cientifico.

Em relação à natureza da pesquisa, ela é conhecida como aplicada, uma vez que se concentra na identificação e resolução, conforme à análise local.

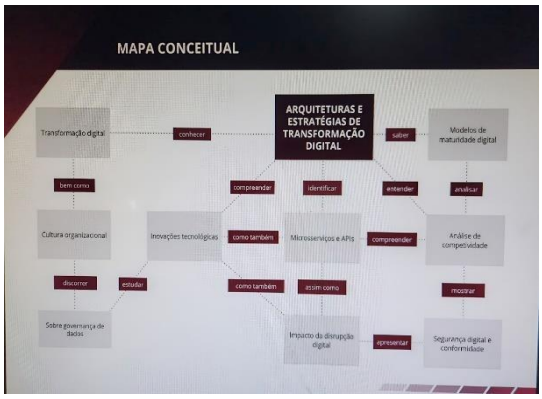
CONCLUSÃO

Com o levantamento de dados feitos nos artigos podemos ver que as ações de Gestão de Mudanças, junto com projeto de Transformação Digital contribui para reduzir a resistência as mudanças e facilita a adoção de novos processos e comportamentos. A Transformação Cultural está apenas começando e leva um longo período para implementação e conclusão desses projetos, justamente por estar associado a valores estabelecidos e comportamentos enraizados na antiga cultura da organização. E para se ter resultado deve-se focar no desenvolvimento de novos comportamentos e novas competências e adequar a equipe às necessidades de uma organização digital.

Para minimizar os riscos que a empresas enfrentam na implementação de gestão de mudanças, elas devem manter um treinamento continuo com colaboradores e para se ter uma Transformação Digital que se adeque as empresas, tem que ter uma combinação de vários fatores, como tecnologia, valorização das pessoas e um planejamento estratégico, e com isso em conjunto as organizações podem alcançar inovação e sustentabilidade, neste mercado em constante evolução.

Portanto, a pesquisa reforça o que nos diz a literatura, como em Jiang e Klein (1999), Kearns e Sabherwal (2006) e Boonstra et al. (2011), de que o sucesso e o fracasso dos projetos de TI relacionam-se com processos prévios de planejamento integrado e ajuste estratégico entre as áreas de TI e de negócio, característicos do alinhamento estratégico.

ANEXOS





Mapa conceitual 1 Mapa conceitual 2





Mapa conceitual 3 Mapa conceitual 4



Mapa conceitual 5

REFERÊNCIAS

Bharadwaj, A., Sawy, O. A. El, Pavlou, P. A., & Venkatraman, N. (2013). **Digital Business Strategy: Toward a Next Generation of Insights. MIS Quarterly**, 37(2), 471-482.

BOONSTRA, A.; BROEKHUIS, M.; VAN OFFENBEEK, M.; WORTMAAN, H. **Strategic alternatives in telecare design: developing a value-configuration-based alignment framework.** Journal of Strategic Information Systems, v. 20, n. 2, p. 198-214, 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo: Atlas, 1999.

HATCH, M. J. **Organization Theory: modern, symbolic and postmodern perspectives**. New York: Oxford University Press, 1997.

JIANG, J. J.; KLEIN, G. **Project selection criteria by strategic orientation. Information & Management**, v. 36, n. 2, p. 63-75, 1999.

Kane, G. C., Phillips, A. N., Copulsky, J. R., & Andrus, G. R. (2019). **The Technology Fallacy - How People Are the real Key to Digital Transformation.** London: The MIT Press

KEARNS, G. S.; LEDERER, A. **The effect of strategic alignment on the use of IS-based resources for competitive advantage. Journal of Strategic Information Systems**, v. 9, n. 4, p. 265-293, 2000.

KEARNS, G. S.; SABHERWAL, R. **Strategic alignment between business and information technology: a knowledge-based view of behaviors, outcome, and consequences. Journal of Management Information Systems**, v.23, n.3, p.129-162, 2006.

MUNIZ, A. J. O.; FARIA, H. A. **Teoria geral da administração: noções básicas**. 5. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

Oreg, S. (2006). **Personality, context, and resistance to organizational change. European Journal of Work and Organizational Psychology**, 15(1), 73- 101. https://doi.org/10.1080/13594320500451247

Schwab, K. (2016). **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro.

TAYLOR, F. W. **Princípios de administração científica**. 8. ed. São Paulo: Editora Atlas, 1990.