

PROJETO: IMPORTÂNCIA DA TRANSFORMAÇÃO DIGITAL NAS EMPRESAS

Autor: Elisangela Vanessa Scariot

RESUMO

Este trabalho busca explorar os desafios enfrentados pelas empresas no processo de Transformação Digital, utilizando como base um artigo e uma dissertação que destacam as principais características e condições necessárias para promover mudanças efetivas. A análise aborda fatores fundamentais, como a deficiência no planejamento estratégico, a falta de alinhamento organizacional, a ausência de envolvimento da alta administração e a carência de profissionais qualificados. Além disso, enfatiza a importância do engajamento das equipes e da adoção de práticas inovadoras para garantir uma conduta eficiente no aprimoramento dos processos empresariais. O estudo reforça que a Transformação Digital é um caminho indispensável para a modernização das empresas, permitindo maior competitividade, eficiência e conexão com os consumidores.

Palavras-chaves: Transformação Digital; Planejamento Estratégico; Desafios Organizacionais.

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objetivo apresentar a importância da Transformação Digital nas empresas como uma ferramenta essencial para ampliar sua abrangência, fortalecer a conexão com os consumidores e atender de forma mais eficaz às suas necessidades. Em um mundo cada vez mais dinâmico e competitivo, a Transformação Digital se destaca como um elemento-chave para a adaptação e evolução das organizações.

Para fundamentar essa análise, o trabalho se baseia em dois artigos, intitulados “A Gestão De Mudanças Em Projetos De Transformação Digital: Estudo De Caso Em Uma Organização Financeira” dos autores Maria Paula N. Perides, Eduardo Pinheiro Gondim de Vasconcellos e Liliana Vasconcellos e “Sucesso e Fracasso em Projetos de Tecnologia da Informação: Uma Visão à Luz dos Fatores Promotores e Inibidores do Alinhamento Estratégico” do autor

Marcus Vinícius Medeiros de Araújo, que servem como referência para estruturar as discussões apresentadas. Esses artigos abordam aspectos cruciais, como o impacto das tecnologias no mercado, a necessidade de profissionais qualificados, o alinhamento estratégico e o engajamento dos colaboradores, destacando como esses fatores influenciam diretamente no sucesso ou no fracasso das iniciativas de Transformação Digital.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Os avanços tecnológicos dos últimos anos têm transformado profundamente a forma como pessoas e empresas interagem, consomem e operam. Ferramentas como inteligência artificial, big data, internet das coisas (IoT) e automação estão redefinindo processos, permitindo maior eficiência, produtividade e inovação. Essas mudanças, entretanto, exigem das empresas uma adaptação constante para permanecerem competitivas no mercado.

2.1 ARTIGO: “A GESTÃO DE MUDANÇAS EM PROJETOS DE TRANSFORMAÇÃO DIGITAL: ESTUDO DE CASO EM UMA ORGANIZAÇÃO FINANCEIRA” DOS AUTORES MARIA PAULA N. PERIDES, EDUARDO PINHEIRO GONDIM DE VASCONCELLOS E LILIANA VASCONCELLOS

Adaptar-se às novas tecnologias vai além de apenas adquirir equipamentos modernos ou implementar sistemas sofisticados. É necessário rever estratégias, capacitar equipes e reformular processos para que a tecnologia seja verdadeiramente integrada à cultura organizacional. Contudo, muitas empresas enfrentam desafios significativos ao longo desse processo.

Entre os principais obstáculos apresentados no artigo, está a falta de profissionais qualificados para lidar com tecnologias emergentes. A formação de mão de obra especializada nem sempre acompanha a velocidade dos avanços tecnológicos, o que gera uma lacuna entre as necessidades das empresas e as competências disponíveis no mercado. Além disso, a resistência às mudanças é outro fator crítico. Muitos colaboradores e gestores relutam em abandonar métodos tradicionais, seja por falta de conhecimento, medo de fracassar, ou receio de que a tecnologia substitua seus papéis no ambiente de trabalho.

Para superar essas dificuldades, é essencial que as empresas adotem estratégias proativas, como investir em programas contínuos de capacitação,

criar um ambiente que incentive a inovação e promover a conscientização sobre os benefícios das novas tecnologias. Além disso, lideranças desempenham um papel crucial ao demonstrar, na prática, como essas mudanças podem ser positivas para o crescimento do negócio e para a valorização das pessoas envolvidas.

Portanto, enquanto os avanços tecnológicos continuam a impulsionar transformações, cabe às empresas adotarem uma postura flexível e inovadora para lidar com as oportunidades e desafios que surgem nesse cenário em constante evolução.

Dessa forma, este artigo analisa como uma empresa conseguiu alcançar resultados positivos ao implementar um projeto de Transformação Digital, destacando o papel central da Gestão de Mudanças nesse processo. Em um cenário onde a adaptação às novas tecnologias é essencial para manter a competitividade, a experiência relatada demonstra como uma abordagem estruturada e estratégica pode minimizar os desafios comumente associados às mudanças organizacionais.

A Transformação Digital não se limita apenas à introdução de novas ferramentas ou sistemas tecnológicos; ela envolve uma mudança profunda na cultura da empresa, nos processos internos e na mentalidade das pessoas. Nesse contexto, a Gestão de Mudanças desempenhou um papel determinante ao alinhar expectativas, preparar as equipes e promover uma transição que não apenas incorporasse as novas tecnologias, mas também fortalecesse a organização como um todo.

Ao longo do artigo, destaca-se como essa abordagem possibilitou a superação de resistências internas, a criação de um ambiente de aprendizado contínuo e a adaptação a um mercado em constante evolução. A experiência da empresa serve como um exemplo claro de que o sucesso em um projeto de Transformação Digital depende não apenas das ferramentas utilizadas, mas, principalmente, da forma como as mudanças são conduzidas e incorporadas ao cotidiano organizacional.

Nesse sentido, ao analisar o conteúdo, é possível perceber que uma das estratégias fundamentais utilizadas foi a constante contextualização do processo. Antes de cada etapa, foram apresentados claramente o que seria realizado, quais melhorias seriam alcançadas e como essas mudanças

impactariam positivamente a organização. Essa abordagem permitiu que todos os envolvidos compreendessem o propósito das ações, reforçando o alinhamento entre os objetivos do projeto e as necessidades da empresa.

Além disso, o artigo destaca que o engajamento dos colaboradores desempenhou um papel essencial para o sucesso do projeto. Os autores enfatizam que a participação ativa dos profissionais, desde o planejamento até a execução, foi determinante para superar desafios e alcançar os resultados desejados. Essa inclusão não apenas fortaleceu o comprometimento das equipes, mas também possibilitou a identificação de soluções mais criativas e alinhadas à realidade da empresa. Colaborando Paiva, Paiva e Gomes (2019), argumentam que

[...] funcionários engajados vão além do desafio atual enfrentado, eles empregam toda a energia na busca da melhor solução para o problema corporativo, vivenciando aquele problema como um problema pessoal, trazendo assim toda sua capacidade para a corporação criando soluções inovadoras e eficientes. (p.33)

Outra estratégia destacada no artigo é a importância de oferecer continuamente cursos de aperfeiçoamento aos colaboradores. Essa prática visa garantir que os profissionais estejam cada vez mais qualificados para desempenhar as tarefas propostas, acompanhando as exigências das transformações implementadas. Ao investir na capacitação, a empresa não apenas eleva o nível técnico de sua equipe, mas também promove maior confiança e engajamento entre os colaboradores, fortalecendo a cultura de aprendizado e inovação. (PERIDES; VASCONCELLOS; VASCONCELLOS, 2020, p.71)

2.2 DISSERTAÇÃO “SUCESSO E FRACASSO EM PROJETOS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO: UMA VISÃO À LUZ DOS FATORES PROMOTORES E INIBIDORES DO ALINHAMENTO ESTRATÉGICO” DO AUTOR MARCUS VINÍCIUS MEDEIROS DE ARAÚJO.

No segundo artigo, o autor analisa as principais razões que levam ao fracasso e o sucesso de projetos de Tecnologia da Informação (TI), apontando a falta de alinhamento estratégico como um fator crucial. Ele argumenta que, sem um alinhamento claro entre os objetivos do projeto e os objetivos organizacionais, torna-se impossível delimitar adequadamente a área de atuação do projeto, organizar o cumprimento das tarefas de forma eficiente e atender aos prazos estabelecidos. Essa falta de direcionamento estratégico compromete não apenas a execução, mas também o impacto dos resultados esperados.

O autor destaca que o alinhamento estratégico é essencial para que todas as partes envolvidas no projeto compreendam suas responsabilidades e trabalhem de forma integrada. Quando o gerenciamento é bem conduzido, com metas claras e uma visão compartilhada entre todos os stakeholders, cria-se uma base sólida para a execução do projeto. Isso permite não apenas o cumprimento dos objetivos e metas, mas também a adaptação às mudanças inevitáveis, decorrentes da instabilidade dos ambientes interno e externo. De encontro com a dissertação, Silveira (2017) aponta que

[...] noção de alinhamento estão questões relacionadas com o macro e micro ambientes da organização, bem como com os recursos específicos e competências que a própria organização detém para obter um desempenho eficaz e obter vantagens competitivas no mercado no qual atua. (p.68)

Essa instabilidade, muitas vezes, é provocada por fatores externos, como avanços tecnológicos, alterações no mercado ou mudanças nas expectativas dos clientes, e fatores internos, como reorganizações na estrutura da empresa ou a rotatividade de colaboradores. Assim, um bom gerenciamento de projetos, fundamentado em um alinhamento estratégico robusto, é a chave para superar esses desafios, possibilitando a entrega do projeto dentro do prazo, do escopo e com a qualidade esperada.

A dissertação identifica três fatores principais que contribuem para o fracasso dos projetos: a deficiência no planejamento, a falta de um alinhamento estratégico claro e a ausência de envolvimento ativo da alta administração.

Esses aspectos são destacados como elementos críticos, pois a ausência de um planejamento detalhado compromete a definição de objetivos, prazos e recursos necessários. A falta de alinhamento estratégico impede que os projetos estejam em consonância com as metas organizacionais, gerando desconexões entre as equipes e os objetivos institucionais. Além disso, a ausência de apoio e participação efetiva da alta administração enfraquece a tomada de decisões, a alocação de recursos e o engajamento das equipes, contribuindo para o insucesso das iniciativas. (ARAÚJO, 2016, p.29)

Outro fator apresentado é o gestor, que é descrito como o principal ator nas relações de planejamento organizacional. Sua atuação é considerada fundamental para o alinhamento estratégico da Tecnologia da Informação (TI), bem como para o gerenciamento geral do negócio. O gestor desempenha um papel essencial ao integrar as demandas organizacionais com as estratégias de TI, assegurando que os recursos tecnológicos sejam aplicados de forma alinhada aos objetivos corporativos. Além disso, sua liderança é indispensável para o sucesso do planejamento e da execução dos projetos, promovendo uma visão integrada e garantindo que as decisões estratégicas sejam implementadas de maneira eficaz em todos os níveis organizacionais. Colaborando Campilho e Medeiros (2021) afirmam que “Dentre os muitos papéis do gestor está a necessidade de ser um provedor da motivação entre seus colaboradores, para que esses trabalhem mais e com maior qualidade, o que acaba consequentemente impactando de forma positiva a organização”. (p. 680)

Por fim, o artigo reforça que um planejamento eficiente, aliado a uma comunicação clara entre os membros da equipe e as lideranças, é indispensável para o sucesso dos projetos de TI. Sem essas práticas, as chances de fracasso aumentam, especialmente em contextos onde as mudanças são constantes e exigem rápida adaptação.

3. METODOLOGIA

Este trabalho utilizou como metodologia o estudo de um artigo e uma dissertação, os quais apresentam informações sobre as principais necessidades que influenciam o sucesso e o fracasso das empresas no processo de Transformação Digital. O objetivo principal foi analisar como as organizações podem se adaptar e prosperar nesse contexto dinâmico e digitalizado.

A pesquisa foi conduzida por meio de uma abordagem qualitativa, que segundo Ramires e Pessôa (2013)

[...] pesquisas qualitativas aquelas que são capazes de incorporar o significado e a intencionalidade como inerentes aos atos, às relações e às estruturas sociais, sendo estas últimas tomadas tanto em seu advento quanto em sua transformação como construções humanas significativas. (p.24)

Sendo que permitiu uma análise aprofundada das características, desafios e fatores críticos que impactam a adoção da Transformação Digital nas empresas. Essa metodologia possibilitou a coleta de dados não numéricos, como a interpretação de conceitos e argumentos apresentados nos textos analisados, buscando compreender as percepções dos autores sobre as condições necessárias para o sucesso digital das organizações.

CONCLUSÃO

Desta forma, ambos os artigos enfatizam a importância de as empresas estarem constantemente atentas às mudanças do mercado, destacando que essa postura permite uma melhor adaptação às novas demandas e tendências. Ao acompanhar essas transformações, as organizações podem aprimorar sua forma de trabalho com os consumidores, oferecendo um serviço de maior qualidade, mais eficaz e alinhado às expectativas do público. Essa capacidade de adaptação não apenas fortalece a relação com os clientes, mas também promove a competitividade no mercado, garantindo que as empresas se mantenham relevantes em um ambiente de constantes inovações e desafios.

A necessidade de profissionais qualificados com conhecimento aprofundado sobre as tecnologias é outro fator destacado por ambos os artigos como uma carência significativa no mercado. Essa lacuna representa um desafio para as empresas, que enfrentam dificuldades em encontrar pessoas capacitadas para atender às demandas tecnológicas e contribuir de forma estratégica para o desenvolvimento de projetos. A falta de profissionais especializados pode comprometer a eficiência, a inovação e a competitividade

organizacional, evidenciando a importância de investimentos em capacitação, formação contínua e atração de talentos para suprir essa necessidade crítica.

O engajamento também é apontado como um fator essencial, pois, sem ele, torna-se impossível alcançar um bom retorno nos projetos e iniciativas organizacionais. A falta de comprometimento por parte dos envolvidos pode comprometer a execução das atividades, a qualidade dos resultados e o alinhamento com os objetivos estratégicos da empresa. Por outro lado, um ambiente em que colaboradores, gestores e equipes estejam engajados favorece a colaboração, a eficiência e o sucesso das entregas, assegurando que os esforços empregados gerem os resultados esperados de forma consistente.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Marcus Vinícius Medeiros de. Sucesso e fracasso em projetos de tecnologia da informação: uma visão à luz dos fatores promotores e inibidores do alinhamento estratégico / Marcus Vinícius Medeiros de Araújo. - 2016. 185 folhas : il. 30 cm.

CAMPILHO, Jeferson; MEDEIROS, Luis Roberto de. IMPORTÂNCIA DO GESTOR PARA O PROCESSO DE MOTIVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE SEUS COLABORADORES. **Revista Interface Tecnológica**, [S.L.], v. 18, n. 2, p. 677-689, 20 dez. 2021. Interface Tecnológica. <http://dx.doi.org/10.31510/infa.v18i2.1263>.

PAIVA, William Mateus de; PAIVA, Dênis Mateus de; GOMES, Sandra Pontes. ENGAJAMENTO DE FUNCIONÁRIOS NO TRABALHO COMO DIFERENCIAL ESTRATÉGICO. **Revista Gestão em Foco**, Amparo, v. 5, n. 11, p. 25-38, jun. 2019. Disponível em: https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2019/03/003_ENGAJAMENTO-DE-FUNCIONARIOS-COMO-DIFERENCIAL-ESTRATEGICO.pdf. Acesso em: 14 dez. 2024.

PERIDES, Maria Paula Novakoski; VASCONCELLOS, Eduardo Pinheiro Godim de; VASCONCELLOS, Liliana. A gestão de mudanças em projetos de transformação digital: estudo de caso em uma organização financeira. **Revista de Gestão e Projetos**, [S.L.], v. 11, n. 1, p. 54-73, 2 abr. 2020. University Nove de Julho. <http://dx.doi.org/10.5585/gep.v11i1.16087>.

RAMIRES, J.C.L., and PESSÔA, V.L.S. Pesquisas qualitativas: referências para pesquisa em geografia. In: MARAFON, G.J., RAMIRES, J.C.L., RIBEIRO, M.A., and PESSÔA, V.L.S., comps. Pesquisa qualitativa em geografia: reflexões teórico-conceituais e aplicadas [online]. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2013, pp. 22-35. ISBN 978-85-7511-443-8. <https://doi.org/10.7476/9788575114438.0003>.

SILVEIRA, Victor Natanael Schwetter. Alinhamento estratégico: análise conceitual e perspectivas teóricas. **Revista Pretexto**, [S.L.], v. 18, n. 3, p. 67-91, 26 dez. 2017. ANPAD. <http://dx.doi.org/10.21714/pretexto.v18i3.5675>.