

## NECESSIDADE DE INOVAR EM MOMENTOS DE CRISE: AÇÕES ESTRATÉGIAS E INOVADORAS

### INNOVATION NEED IN CRISIS TIMES: STRATEGY AND INNOVATIVE ACTIONS

<sup>1</sup>MARIANO, Luciane Aparecida; <sup>2</sup>SILVA, Franciele Batista; <sup>3</sup>RODRIGUES, Kerulin Daiane Vieira Dos Santos; <sup>4</sup>CASTADELLI, Gilson Aparecido.

<sup>1</sup>Programa de Pós-Graduação em Educação - MUST University – Boca Raton, FL, USA.

<sup>2</sup>Acadêmico do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos na modalidade a distância.

<sup>3</sup>Acadêmico do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos na modalidade a distância.

<sup>4</sup>Professor Tutor da Disciplina Projeto Integrador I – Coordenador do Núcleo Tecnológico de Educação a Distância – NTEA e Núcleo de Educação a Distância – Centro Universitário das Faculdades Integradas de Ourinhos-Unifio/FEMM

### RESUMO

Neste trabalho foram abordadas quatro ações estratégicas para implantação nas organizações, sejam elas empresas e ou instituições de ensino, em momentos de crise como, a pandemia do COVID-19. Para tanto, foram consultadas as Plataformas de Pesquisa Google Acadêmico, Scielo e *sítes* da internet, nas quais as referências foram obtidas e após terem sido reunidas as informações, foram descritas no texto deste presente trabalho. Assim, reuniram-se orientações que, conforme pesquisas bibliográficas e informações colhidas em *websites* auxiliam no processo de superação das dificuldades, devido as constantes transformações no ambiente organizacional. É fundamental que as pessoas estejam engajadas para adaptarem-se as mudanças, por isso gestão de pessoas faz parte do planejamento estratégico juntamente com o investimento em tecnologias digitais, rede colaborativa e liderança ágil. Outras ações podem surgir no decorrer do processo de implantação, pois cada organização tem sua especificidade. Todavia, os gestores devem estar sempre atentos às novidades do mercado e gerenciar sua equipe para desenvolvimento de ideias e projetos inovadores, destacando-se dos concorrentes. O investimento com tecnologias digitais no caso de organizações que não possuem ferramentas e recursos tecnológicos são primordiais, pois a internet possibilita a expansão dos negócios.

**Palavras-chave:** Mudanças; Gestão de Pessoas; Planejamento Estratégico.

### ABSTRACT

In this work, four strategic actions were addressed for implementation in organizations, whether companies or educational institutions, in times of crisis such as the COVID-19 pandemic. To this end, Google Scholar Research Platforms were consulted; Scielo and internet sites, from which the references were obtained and after the information was gathered, were described in the text of this present work. Thus, guidelines were gathered that, according to bibliographical research and information collected on websites, help in the process of overcoming difficulties, due to constant transformations in the organizational environment. It is essential that people are engaged to adapt to changes, which is why people management is part of strategic planning along with investment in digital technologies, collaborative networks and agile leadership. Other actions may arise during the implementation process, as each organization has its specificities. However, managers must always be aware of market news and manage their team to develop innovative ideas and projects, standing out from competitors. Investment in digital technologies in the case of organizations that do not have technological tools and resources is essential, as the internet makes business expansion possible.

**Keywords:** Change; People Management; Strategic planning.

## INTRODUÇÃO

Atualmente, a população mundial passa por constantes transformações em diversas áreas como: economia, saúde, educação etc. A pandemia do COVID-19 “forçou” as organizações a mudarem a forma de oferecerem seus produtos e serviços. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020).

Com o advento do isolamento social em relação ao período de pandemia, as instituições de ensino alteraram o regime das aulas presenciais para aulas remotas. Concomitantemente, as empresas também tiveram que inovar para se manterem no mercado. (PLANO SP, 2020).

Algumas empresas não conseguiram sobreviver neste cenário de incertezas e desfizeram seu empreendimento. Outras optaram pela demissão em massa de seus colaboradores, devido à redução de lucros. (PLANO SP, 2020).

A crise mundial a qual se vive atualmente decorrente ainda dos resultados econômicos frente à crise da pandemia do COVID-19, tem afetado não somente a economia, mas também fatores psicológicos e culturais de populações do Brasil e do mundo. As mudanças foram necessárias para o controle e erradicação da doença e reorganização do país. Denotou-se neste cenário pandêmico que, os fatores econômicos e psicológicos “andam juntos”, ou seja, estão diretamente interligados, por isso o equilíbrio emocional e o conhecimento de ações estratégicas são fundamentais para superar a crise. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020).

Conforme os autores MAGALDI. S.; SALIBI NETO. J, (2018), são exemplos de ações inovadoras e estratégicas a ser adotadas pelas organizações em momentos de crise: investimento com tecnologias digitais, gestão de pessoas, rede colaborativa e liderança ágil.

O objetivo deste artigo é evidenciar a importância do planejamento estratégico pelas organizações e como este investimento pode impactar nos resultados.

## METODOLOGIA

Para elaboração deste trabalho, foram realizados estudos bibliográficos e pesquisas em *websites* para descrever ações estratégicas e inovadoras nas organizações em momentos de crise, de forma a considerar as práticas emergentes de empresas e instituições de ensino.

Assim, várias páginas foram consultadas e os dados reunidos junto as informações colhidas. Após a leitura, os conteúdos foram considerados e reunidos no presente artigo. Para o levantamento das informações junto às plataformas de pesquisa, foram utilizados os unitermos: “Tecnologias Digitais”; “Gestão de Pessoas”; “Rede Colaborativa” e “Liderança Ágil”.

Finalmente, foram utilizados na elaboração deste estudo, um total de 1 livro e 3 *websites* utilizados como referência, além dos demais utilizados para agregar conhecimento sobre o assunto.

## DESENVOLVIMENTO

### Investimento em Tecnologias Digitais

O maior destaque do período de isolamento social foi a tecnologia, seja para manter a comunicação entre pessoas ou ainda o trabalho e as aulas remotas.

Não é de hoje que a tecnologia tem ganhado espaço na vida das pessoas, mas com a pandemia do COVID-19, as pessoas puderam notar, com mais intensidade, a importância do digital. Como por exemplo, as compras *on-line* que é uma opção para respeitar o isolamento social e evitar aglomerações.

O ponto de partida das organizações na aplicação de ações inovadoras e estratégias seria o investimento em tecnologias digitais. Apesar de algumas empresas e instituições já trabalharem com estes recursos, outras ainda estavam desatualizadas e mantinham somente as lojas físicas com as tradicionais vendas com visitas presenciais, segundo Nicholas Carr (2011).

Investir em tecnologias digitais é expandir os negócios numa proporção gigantesca, pois não há distância entre o comprador e a loja virtual, se houver uma logística bem estruturada o fornecedor consegue enviar seus produtos até para outro país. O *e-commerce*, ou loja virtual, possibilita as vendas *on-line* em qualquer lugar, além das possibilidades do *marketing* digital e *networking*.

Conforme Jones , Don e Scott, Mar D (2019), aplicativos *mobile* também tem sido cada vez mais usados para comunicação com os clientes que podem realizar suas compras pelo aparelho celular. Ferramentas analíticas gerenciam os acessos do *site* e há também anúncios inteligentes e redes sociais que auxiliam nos processos de vendas.

Todavia, nota-se que não tem mais como ignorar este tipo de investimento. E mesmo após a crise, as vendas *on-line* continuarão, pois a maioria das pessoas

desenvolveram habilidades digitais que contribuem ainda mais para o avanço tecnológico neste período pós-pandemia COVID-19.

## **Gestão de Pessoas**

As pessoas são o alicerce da organização, ou seja, caso seja realizado um comparativo com a construção civil, nenhum projeto se sustenta sem a estruturas externas.

Prédios e organogramas não impulsionam uma empresa para o sucesso e sim os funcionários e colaboradores que realizam o seu trabalho da melhor maneira possível, para isso é preciso que estejam engajados.

Pessoas que trabalham felizes são mais produtivas e na maioria das vezes esta felicidade depende de estar motivado. Um motivo para realizar o trabalho é o salário, porém não é o único, agradecimentos e incentivos também fazem parte deste processo.

O gestor deve possuir habilidades e competências para lidar com as pessoas, saber identificar talentos, incentivar ideias e projetos inovadores (BROWN, Brevé, 2014). Desta maneira, torna-se importante ressaltar que estas atitudes e o planejamento de gestão de pessoas não podem ocorrer somente em momentos de crise, mas certamente merecem maior atenção, especialmente pelo fato de as pessoas estarem fragilizadas com medo da doença e tantas outras coisas que a pandemia do COVID-19 pode causar.

Esta fragilidade, no momento de crise, causa o desequilíbrio emocional e consequentemente desestabiliza o ambiente organizacional, por isso o gestor deve estar sempre atento ao nível de estresse de seus funcionários. Empresas muito focadas em metas e resultados tendem a esquecer da ecologia organizacional, causando um nível de estresse elevado em seus colaboradores. Assim, deve-se ter em mente que todos são importantes, desde os colaboradores que realizam o trabalho operacional até os tomadores de decisão.

Independentemente do nível hierárquico todas as tarefas são muito importantes, a única diferente é que decisões equivocadas, de executivos e gestores, podem destruir a organização rapidamente. Já o colaborador que executa tarefas operacionais incorretas também impacta nos resultados de forma gradativa, no entanto ambos direcionarão a empresa para o insucesso. O colaborador proativo,

participativo e talentoso deve ser sempre valorizado, seja financeiramente, por meio de incentivos e aumento de salário, ou no dia a dia com agradecimentos, pois caso não se identificar com a empresa, possivelmente, irá buscar novas oportunidades e levará consigo conhecimentos e experiências que outra pessoa não possui.

O processo de transformação só acontece por intermédio das pessoas, sendo a educação um dos seus vetores mais relevantes. Para que o movimento se consubstancie na prática, é requerido que os indivíduos entendam a dinâmica das mudanças, que sejam educados conforme essa realidade (MAGALDI; NETO, 2018, pg. 11).

Devido as constantes mudanças, adaptações que as empresas precisam realizar para se manter no mercado, a gestão de pessoas e o aperfeiçoamento contínuo é fundamental, tornando-se indispensável a implantação de projetos, nas organizações, que gerenciem os motivadores para engajamento das pessoas.

### **Rede Colaborativa**

Segundo o Instituto Blaise Pascal (2009) “As Redes são sistemas sociais capazes de reunir, em regime colaborativo, indivíduos e instituições em torno de propósitos comuns”.

Apesar da organização em redes ter sido projetada anos atrás, com a difusão da internet este termo passou a ser utilizando, atualmente, com uma maior interação entre as pessoas, via *web*, identificando interesses e objetivos em comum. Tais grupos de pessoas com interesses e objetivos em comum podem formar uma rede colaborativa.

Uma rede colaborativa pode ser, por exemplo, redes de pesquisas, de consultoria e até conhecimento com o intuito de ajudar uns aos outros. São diversas as formas de redes colaborativas entre empresário neste momento de crise, seja em trocas de experiências, conversas sobre erros e acertos de uma empresa, negociação de produtos, marketing e propaganda, entre outros.

Há vários pontos que podem ser explorados com a rede colaborativa, pois com objetivo em comum, pessoas podem unir forças para superar as dificuldades e os momentos de crise. A rede colaborativa é um diferencial que pode contribuir nas ações estratégicas e tomadas de decisão das organizações.

### **Liderança Ágil**

Ao considerar que as constantes mudanças que o país tem enfrentado e as adaptações que o mercado exige para se manter competitivo, as empresas

necessitam de lideranças ágeis, ou seja, gestores atentos aos acontecimentos e adeptos a mudanças.

Se as organizações ficarem “paradas no tempo” e não se adaptarem as mudanças, serão “engolidas” pelas concorrentes.

As transformações pelas quais passa a sociedade são tão velozes que os indivíduos não conseguem perceber racionalmente o processo de mudança. Seus impactos, no entanto, são e serão mais sentidos do que nunca, e, como resultado, emergem discussões e reflexões profundas sobre o futuro da humanidade (MAGALDI; NETO, 2018, pg. 9).

Cabe ao gestor identificar os pontos fracos e fortes da organização. Implantar ações estratégicas e inovadoras para maximizar os resultados positivos e transformar os pontos fracos em fortes, prever erros e acertos, por meio do planejamento estratégico elaborado sempre com a visão de futuro e por fim revisá-lo e atualizá-lo sempre que for necessário.

As *startups* - empresas emergentes que surgem de ideias inovadoras e apostam no sucesso com lideranças ágeis aprimorando continuamente seu modelo de negócio geralmente estão no topo das mais valorizadas no mercado, pois unem tecnologia, gestão de pessoas e lideranças ágeis.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ações estratégicas e inovadoras devem ser utilizadas o tempo todo não somente em momentos de crise, bem como gestão de pessoas nas organizações.

A população mundial vive tempos de muito aprendizado, pois as mudanças decorrentes da pandemia do COVID-19, induziu as pessoas a se reinventarem em vários costumes e processos que já estavam ultrapassados, mas que ainda não tinham se dado conta.

Desta maneira, surgiram pessoas com novas ideias e olhares para o futuro, após superar estes momentos de crise, afinal, o aprendizado adquirido, muitas vezes de forma obrigatória, continua até o momento e tem sido muito significativo na vida das pessoas.

Quanto às tecnologias digitais, a expectativa é de que irão crescer cada vez mais, inclusive de forma a facilitar os processos de gestão de pessoas, rede colaborativa e liderança ágil.

Por fim, torna-se preciso um olhar atento a tudo que acontece neste novo cenário, pois o ambiente influencia o meio em que estamos e que se vive atualmente. As mudanças podem ocorrer rapidamente, de modo que o planejamento faz-se

fundamental para o sucesso de uma organização, mas no entanto, sofrerá constantes alterações.

## REFERÊNCIAS

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Coronavírus Brasil**. Brasília: Ministério da Saúde. Covid.saude.gov.br. 2020. Disponível em <<https://covid.saude.gov.br/>> Acesso em 6 set 2020.

INSTITUTO BLAISE PASCAL. Institutopascal.org.br. **Instituto Blaise Pascal**. 2009. Disponível em: <[MAGALDI, S.; SALIBI NETO, J, \*\*Gestão do Amanhã: Tudo o Que Você Precisa Saber Sobre Gestão, Inovação e Liderança para Vencer na 4ª Revolução Industrial\*\*. 1 ed. São Paulo: Editora Gente, 2018.](http://www.institutopascal.org.br/canais/colaboradores/redescolaborativas/#:~:text=As%20Redes%20s%C3%A3o%20sistemas%20sociais,em%20to%20de%20prop%C3%B3sitos%20comuns.&text=O%20desenvolvimento%20tecnol%C3%B3gico%20tem%20possibilitado,os%20indiv%C3%ADduos%20e%20as%20organiza%C3%A7%C3%B5es./> Acesso em 6 set 2020.</p></div><div data-bbox=)

PLANO SÃO PAULO. **Retomada Consciente**. 2020. Disponível em <<https://www.saopaulo.sp.gov.br/planosp/>> Acesso em 11 de out de 2020.

CARR, Nicholas. **O que a Internet está fazendo com o nosso cérebro**. Editora Agir, 2011.

JONES, Don; SCOTT, Mark D. **E-commerce para Leigos**. Alta Books, 2019.

BROWN, Brené. **Coragem para liderar: histórias de ousadia, ética e valores**. Editora Sextante, 2019.