**Page1**

Ola, boa tarde professor e à todos. Eu sou a Kelly e aqui comigo está a Camilla e o Pedro Henrique.Nós somos o grupo 2 de São Bernardo, e iremos apresentar sobre mudança, inovação e desenvolvimento, no âmbito empresarial

**Page2**

Aqui estão os integrantes do nosso grupo, Camilla, Gabriel, Guilherme, kelly que sou eu, Lucas e Pedro Henrique

**Page3**

**page4**

Bom, nosso primeiro foco vai ser mudanças organizacionais. A diversidade e a habilidade de se adaptar a mudanças estão entre os conceitos chaves para a evolução humana.Tais conceitos são importantes porque cada vez mais, o mundo se torna mais mutável, mais dinâmico.

**Pag5**

De acordo com Angela Lee, uma americana que escreveu “Garra, o poder da paixão e da perseverança”, em que ela diz que “A garra é essencial para bons resultados”. Isto ja descreve parte do que abordaremos aqui

**Page 6**

Trazendo esses conceitos para o mundo empresarial, as mudanças são imprescindíveis e muitas vezes definem a diferença entre a falência e o sucesso.

Cada passo dado impacta um universo, funcionários, empresas parceiras... Então cada passo deve ser muito bem pensado e planejado, devendo ter um gerenciamento dessas mudanças, sempre pensando em melhorar sua competitividade, lucro e sobrevivência. Ressaltamos aqui que para cada objetivo, temos uma estratégia diferente a ser implementada.

**Page7**

**Page 8**

Resistências: Mudar não é fácil. Existem resistências que podem ser uma grande ameaça ao sucesso das implementações, levando a sua falência. Temos aí alguns exemplos de resistência, como receio do futuro, o medo, a falta de conhecimento, de informações, né, interesses pessoais e falta de confiança.

**Page9**

Como falado anteriormente, o gerente tem papel fundamental em tais mudanças. Com relação às resistências, o gerente tem algumas técnicas para vencê-las, por exemplo:

* Ele pode educar os colaboradores a enxergar a lógica do esforço à mudança.
* pode Incentivar a participação dos funcionários nas propostas sobre mudanças, pra que eles expressem o que pensam, e assim, aumentar seu comprometimento e qualidade nos processos da empresa.
* pode também criar meios de apoio para indivíduos diminuir a ansiedade, a incerteza dessas transformações, através de psicólogos, assistente social, e treinamentos e qualificações às suas funções também
* Ele pode também negociar, fazer uma barganha, em que há um acordo e troca de interesses
* Manipulação e cooptação: há uma influência dos outros administradores nas mudanças para incentivar os colaboradores a adesão, ou seja, manipulam para que os funcionários aceitem a mudança.
* Em última instância, temos as medidas coercitivas, com uso das forças não físicas e de ameaças diretas e indiretas. Ele praticamente obriga que o funcionário se adeque às mudanças ou ele será, infelizmente, despedido por exemplo.

**Page10**

Para as mudanças internas, que provém de alguém com ideias novas, a resistência a mudanças é um fator impeditivo muito grande. E para mudar esses ideais do colaborador muitas vezes inadequadas, que movem tal resistência, algumas técnicas da ciências comportamentais podem ser aplicadas, melhorando, por exemplo, o trabalho em equipe, inteligência emocional, habilidades de comunicação e qualificação a fim de aumentar o desempenho e produtividade.

Assim, resumindo. o gerente, que atua como um agente de mudança, pode seguir algumas técnicas que se dividem em quatro categorias: estruturas, instalações física, tecnologia, pessoas, conforme já falamos, demos exemplos anteriormente

**pag11**

Mas afinal, porque mudar? Empresas são de certa forma obrigadas a mudar e se adaptar para atender as necessidades dos clientes de forma eficiente. Os fatores que as influenciam podem ser divididos em dois grandes eixos. As forças e internas e externas.

Como forças internas temos:

* A busca por novos clientes,
* Busca pelo desenvolvimento e o crescimento tecnológico e estrutural da empresa
* introdução de novos segmentos de mercado. Por exemplo, uma necessidade de vendas online, pessoas que trabalham em home office, introdução de novos equipamentos também
* E um outro exemplo é a atitude dos funcionários. Insatisfações, podem gerar greves, demissões

Dentre os forças externas temos:

A introdução de novos concorrentes, novas legislações fiscais, econômicas e governamentais. Alguma lei que o governo crie, por exemplo, para amparar os clientes com deficiência físicos, a empresa vai ter que reformar banheiros, fazer rampas. Temos também inovações tecnológicas, como para obter informações, comprar, vender produtos. Comportamento dos consumidores também, a pandemia, por exemplo algo atual é uma força externa que provocou que os consumidores dessem preferência para as compras onlines. Enfim, temos várias outras, todas essas vão exigir mudanças na empresa.

Vale ressaltar aqui, que há uma forte conexão entre essas forças. A força externa, o que vem de fora que provoca as forças internas, fazendo com que a empresa se adeque

**pag12**

A diferença de curso em uma empresa pode ser vista na metáfora” das águas calmas e das águas turbulentas”, A primeira compara um navio navegando em um oceano de águas calmas, onde todo o percurso é previsível e estável, é fácil a empresa se planejar. Porém, esta visão é obsoleta e retrógrada, visto que as coisas hoje em dia mudam muito rapidamente. Já a metáfora das águas turbulentas, ela está de acordo com nossa situação atual, que leva em consideração o dinamismo do mundo, ambientes incertos e inseguros, cheio de obstáculos, e as grandes oscilações de cursos que devem ser tomadas a fim de se manter competitivo.

**pag13**

Com tudo que foi discutido até o momento vamos abordar, agora, um pouco a respeito das técnicas de aplicação dessas mudanças

(pausa dramática) bom, toda e qualquer mudança traz consequências para todos os membros da organização, assim é necessário que se realize um certo esforço para auxiliar todos os envolvidos,e a esse processo damos o nome de Desenvolvimento Organizacional

**pag14**

, basicamente, o DO (como é conhecido), pode ser traduzido como uma técnica educacional que foca fortemente nas relações/interações humanas, dando ênfase ao ser humano e trazendo ótimas consequências para o ambiente empresarial, o aspecto mais maquinário de uma companhia, pois ao “otimizar” o humano é visível uma leia-se melhora em produtividade e consequentemente na resiliência do negócio frente às mais diversas condições;

Agora vamos entrar um pouco mais nas etapas específicas do “DO”....

Primeiramente para aplicar o DO precisamos executar uma série de passos:

1. Decidir se está na hora de implementar o DO e definir quem vai coordenar o processo;
2. Realizar um diagnóstico inicial com o objetivo de estabelecer o modelo mais adequado; (Esse é o 3)
3. Levantar dados sobre a empresa; (Esse é o 2)
4. Analisar essas informações;
5. Planejar as ações;
6. Desenvolver as equipes;
7. Integrar os grupos;
8. Avaliar e acompanhar os resultados.

Após uma análise inicial de como a empresa se encontra, é interessante ter a disposição uma série de técnicas que vão efetivamente implementar e até mesmo auxiliar o DO

Sao elas:

* Feedback de pesquisa: Como o próprio nome sugere, busca um feedback dos integrantes de uma determinada organização a respeito das mudanças que estão ocorrendo nessa organização;
* Consultoria do processo: Consultores externos para ajudar no diagnóstico.
* Formação de equipes: Você pode promover o contato entre pessoas de diferentes áreas e, assim, fortalecer as relações interpessoais.
* Desenvolvimento intergrupos

**pag15**

As estratégias adotadas para promover a implementação das mudanças comportamentais necessárias em uma determinada empresa consistem em criar um senso de urgência para a implementação dessas mudanças e aplicar a Teoria de Campo de Lewin [6].

A Teoria de Campo de Lewin consiste em analisar todas as oportunidades e obstáculos decorrentes de uma determinada mudança adotada por uma empresa. Criando basicamente um modelo de forças atrativas e repulsivas

A ideia central da aplicação da Teoria de Campo de Lewin é a superação das forças repulsivas e a potencialização das forças atrativas

….Já mencionado todos os detalhes desse processo podemos por fim falar a respeito dos diferentes modelos que podemos ter no mundo dinâmico atual, como assim…As necessidades das empresas são distintas e constantemente mudam, existe um cenario muito diverso em termos de necessidade

Ao falar de DO podemos ter empresas que precisam focar em algo mais estrutural ou algo mais comportamental por exemplo e é ai que entram os modelos de DO

Bom dentre eles temos:

### Modelos com alterações estruturais

Estão relacionados ao ambiente de trabalho, à estrutura física ou à tecnologia utilizada pela empresa.

### Modelos com alterações comportamentais

Esses são um dos mais comuns, já que têm como principal objetivo promover a comunicação interna e fomentar a participação

* Ou até mesmo Modelos relacionados a questões externas

Globalização e tendências comportamentais e estruturais também influenciam o desenvolvimento organizacional.

**pag16**

Apesar de tudo parecer bem até mesmo simples e fácil, o DO é muitas vezes complicado para o recurso humano de uma empresa de ser implementado, porque nem todos conseguem se adaptar ao dinamismo que o mercado atual pede de todos nós profissionais

Infelizmente para muitos esse aspecto cria stress, ou melhor dizendo cria um stress em potencial que se constantemente é “alimentado” pela incerteza cria uma stress real

**pag17**

Os fatores do stress, chamados de estressores podem ser divididos em duas categorias, ou seja, podem ter sua origem em relações organizacionais ou pessoais, ambas afetam fortemente o profissional e precisam ser devidamente abordadas, pois a falta de produtividade pode vir a custar bem caro e nisso temos o valor de 300 bilhões de dólares

E vir a desencadear sintomas fisiológicos, psicológicos ou comportamentais (falar dos sintomas)

Os Fatores organizacionais são basicamente exigências das tarefas, falta de autonomia, ambiguidades, excesso de regras, falta de oportunidades.

Enquanto que o Fatores pessoai se resumem a questões familiares, problemas econômicos pessoais e características inerentes à personalidade.

Os fatores organizacionais podem ser resolvidos devidamente com os gestores de modo a melhorar o ambiente de trabalho

**Pag17 - transição**

Agora com relação aos fatores pessoais, ai entra aspectos um pouco mais sensíveis, questões éticas, que precisam de mais trabalho

**Pag18**

E é nesse contexto que entram Os programas de auxílio aos funcionários, ou melhor dizendo os PAF. O programa, sustentado até hoje, está baseado em trazer o funcionário produtivo de volta ao trabalho o mais rápido possível

É interessante ressaltar que as empresas norte-americanas investem aproximadamente um bilhão de dólares por ano em programa PAF. Contudo também há estudos indicando que, para cada dólar investido nesses programas, há um retorno de 5 a 16 dólares para a empresa.

E com isso os negócios se adaptam rapidamente, a produtividade aumenta e a competitividade entre as empresas permanece presente.

**pag19**

Ainda pensando em manter a competitividade, outra palavra chave é inovação, mas o que seria isso, a inovação é uma espécie de mudança que promova um renovamento de si mesmo, ou seja forma e se manter atual.

**pag20**

Mas este conceito ele é muito amplo, e por isso, um professor de Harvard chamado Clayton Christensenas enquadrou inovação em três tipos distintas, a inovação que gera mercado, a de sustentação e inovação de eficiência.

* **A inovação que gera mercado** É um tipo de inovação que torna acessível produtos ou serviços de ditos como de elite
* **além dessa temos também a inovação de sustentação** —que um tipo de inovação que mais aparente aos consumidores, é ela quem chama o consumidor para o produto, exemplo como Novos modelos de celulares com adereços adicionados e até mesmo promoções de produtos já existem são tipos de inovação de sustentação
* **e por fim nós temos a Inovação de eficiência** — que é uma das mais frequentes, elas são resultado de pesquisas e aperfeiçoamentos que as proprias empresas adotam para melhorar seus processos. e apesar dela ser a mais frequente, ela é a menos aparente ao grande público, isao porquê esse tipo de inovação se trata, em geral, de estratégias de vendas, novos modelos de gestão e entre outros.

Assim como mudanças, inovar tambem pode ser novos produtos, mas isso pode gerar uma certa resistência no local de trabalho mesmo, dos próprios funcionários pelo medo do fracasso, E caso isso aconteça,alguns métodos podem ser empregados.

**pag21**

quando a gente pensa alguma coisa inovadora, geralmente nós pensamos em uma nova ideia. E novas ideias podem surgir de diversas pessoas, em diversos setores, com diferentes experiências e vivências Por isso , o caminho para que essa ideia se desenvolva extremamente importante e pra isso entra em cena a estrutura organizacional da empresa, em geral uma boa organização segue algo mais liberal, mais autônomo e fluido.

Um conceito muito interessante que foi descoberto pela Texas Instruments é que uma ideia precisa de um rosto ela precisa de uma imagem, isso fica visível quando paramos pra pensar em grandes ideias, logo em seguida pensamos em um grande criador, como por exemplo a geração de luz elétrica, logo em seguida podemos pensar no Thomas Edison, e por isso que para a ideia avançando, é preciso de uma pessoa empenhada, ou de um grupo empenhado, Ideias jogadas e sem um responsável digamos assim, dificilmente vai prosperar porque a ideia sozinha não é capaz de convencer todo o resto de que ela seja possível.

e outro ponto muito importante é não depender de ideias advindas do acaso, por elas são menos recorrentes, por isso as empresas usualmente mantém equipes de inovação, muitas vezes compostas por pessoas que são referências, e essas equipes costumam foco em pesquisa, criação, desenvolvimentos projetos idéias. Normalmente essas equipes tem uma grande liberdade criativa e principalmente apoio financeiro.

e tambem ligado a esses grupos nós temos o conceito SkunkWorks, que basicamente consiste em equipe de inovação externa, elas tem ainda mais liberdade, e podem chegar a ser literalmente secreta, isso por dois motivos, primeiro evita influência da empresa contratante e garante um não vazamento de informações, algumas vezes o contratante nem sequer sabem quem ele está contratando

Este conceito surgiu na empresa Lockheed e ainda é muito usado.

**Pag22**

Bom, seguindo a ideia de inovação, nós podemos falar sobre o conceito de exploração. basicamente esse conceito é o surgimento de novas ideias, sejam elas oq forem, produtos, serviço tecnologias e afins

e geralmente isso se da devido a necessidade melhorar seus lucros ou de necessidade específica do mercado

esse conceito se exploracao tem dois sujeitos principais: o indivíduo criativo que seria o gerador de ideias e Organização criativa consiste em estratégias postuladas pelos gestores para a criação um ambiente propício a criatividade

**pag23**

e intrinsecamente ligado a organização criativa temos os conceitos de coordenação e cooperação.

para a cooperação, temos a interna e a externa

A Coordenação interna que em geral é muito usado quando se tem uma necessidade de cooperação mútua entre três setores, os setores de pesquisa, produção e marketing e vendas e essa cooperação ela costuma promover muitas ideias inovadoras e em geral essas ideias tem maior índice de aprovação e eficiência, quando comparada as inovações do setores separadamente. e essa coordenação interna gera a inovação fechada, que basicamente consiste em em inovação criadas pelos próprios funcionários da empresa, sem interferências externas.

já Coordenação externa ela consiste em basicamente em uma série de pesquisas, ideias, prestações de serviços ou comercialização de produtos inovadores entre parcerias ou outras empresas ou até pessoas de fora da empresa.

e um exemplo desse tipo de inovação pode ser apontado como quando Apple permitiu que qualquer pessoa pudesse criar aplicativos móveis para iphone isso claro em troca de uma parte das receitas geradas

bom, inovação e criatividade andam de mãos dadas, e por isso podemos falar um pouco sobre a criatividade em si,

Muitas pessoas pensam que a criatividade é algo inato ao ser humano, mas existe uma parcela também que acredita que pode ser uma habilidade adquirida. Mas com base em muitos estudos foi estipulado que a criatividade é um processo de 4 etapas.

* primeiro a gente tem a Percepção: que Envolve basicamente a maneira como o indivíduo vê as coisas
* a segunda e a Incubação: que nada mais é que o Período em que os funcionários devem coletar uma grandes quantidades de dados, que são armazenados e estudados, com o intuito de criar moldados para algo novo. e durante esse período é muito comum se passem anos, porquê até que se colete informações suficientes pra uma ideia é necessário muita pesquisa.
* a terceira etapa é a Inspiração: Ela é o momento em que todos os seus esforços ou os esforços do grupo culminam a uma solução. Embora inspiração leve muitas vezes a euforia, para o processo criativo se completar ainda tem último esforço que seria a inovador
* e a Inovação: Significa apanhar toda aquela inspiração e coleta de dados e transformar em um produto, seja ele serviço ou uma tecnologia, ou um conceito e entre outros.

**Pag24**

Um exemplo de muita criatividade é o conceito de inovação disruptiva. Que é uma mudança extremamente brusca que consegue alavancar e mudar totalmente seu foco de atuação no mercado.

em geral, São inovações são tão abruptas e inesperadas desestabilizam os concorrentes. Como o caso da Netflix que conseguiu revolucionou a forma como nós consumimos entretenimento, o que desestabilizou tanto os cinemas quanto os canais de televisão, essas inovações podem chegar até a substituir tecnologias já presentes.

e é interessante notar o quão atenta uma empresa deve ficar para a eclosão de uma inovação disruptiva no mercado, porque elas podem gerar danos tão grandes nks concorrentes que eles lodem chegar a falência.

em vista de todos esses conceitos apresentados,

atualmente enfoque de uma empresa, que visa se manter no mercado é ter uma cultura que incentiva a inovação, e quando temos esse ponto alinhados a um bom ambiente de trabalho costumam-se ter muitos bons frutos de mercado e os conceitos explicados até aqui podem ser fundamentais pra isso.

com isso finalizo nossa apresentação, peço obrigado pela atenção e espero que tenha gostado.

======================================================================