

A INFLUÊNCIA DA TECNOLOGIA NO DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL

The influence of technology in organizational development

Jonas Pech¹
Douglas Pagliarini¹
Diego Chaves Noro¹
Alexandre T. Viana¹

Resumo: A Teoria do Desenvolvimento Organizacional tomou força a partir da década de 1970. Os gestores perceberam que tomar conhecimento dessas competências tornou-se um diferencial frente à concorrência. A partir de uma pesquisa bibliográfica, o presente estudo buscou analisar a evolução da Teoria do Desenvolvimento Organizacional e as implicações das novas tecnologias no contexto das organizações. Buscou-se verificar as concepções que devem ser aplicadas nas empresas e como os colaboradores buscam melhorar o seu desempenho.

Palavras-chave: Organizações. Tecnologia. Desenvolvimento Organizacional.

Abstract: The Theory of Organizational Development took on strength from the 1970s. Managers realized that learning about these competencies became a differential against competition. From a bibliographic research the present study sought to analyze the evolution of Organizational Development Theory and the implications of new technologies in the context of organizations. We sought to verify the conceptions that should be applied in the companies and how the collaborators seek to improve their performance.

Keywords: Organizations. Technology. Organizational development.

Introdução

Planejar e organizar as empresas ajudando na sua melhoria e no seu desenvolvimento é o objetivo de todos no comando das organizações. O aparecimento da teoria do desenvolvimento organizacional deu-se na década de 1960, porém a maior preocupação das empresas com o desenvolvimento organizacional tomou força a partir da década de 1970, quando os gestores começaram a perceber que isso ajudaria a fazer a diferença.

Havia, no entanto, diversas metodologias que buscam diferentes objetivos, mas todas elas pregavam uma maior participação de todos nos processos da empresa, com maior democratização nas decisões. Nos séculos XIX e XX, as tecnologias tiveram uma grande importância para a mudança nos negócios e na forma do emprego de várias pessoas. Na lavoura foram introduzidas máquinas que substituíam o serviço braçal, acontecendo o mesmo nas indústrias alguns anos mais tarde.

Os avanços tecnológicos estão trazendo muitas inovações, e seus impactos podem ser vistos em inúmeros setores da sociedade, com a extinção de alguns postos de trabalho e a criação de outros. Com as mudanças tecnológicas e também no comportamento humano, percebeu-se a necessidade de planejar as situações de mudanças antes de aplicá-las, evitando assim confrontos e problemas no desenvolvimento do trabalho nas organizações.

¹ Centro Universitário Leonardo da Vinci – UNIASSELVI – Rodovia BR 470 - Km 71 - nº 1.040 – Bairro Benedito – Caixa Postal 191 – 89130-000 – Indaial/SC Fone (47) 3281-9000 – Fax (47) 3281-9090 – E-mail: jonaspech@hotmail.com; dodakt@gmail.com; d.noro@hotmail.com; aletviana@bol.com.br

Nesse pensamento surgiu, de um aprimoramento da Teoria Comportamental, o movimento do Desenvolvimento Organizacional. Como objetivo para este artigo, será explanado, com base em leitura de artigos e literaturas que abordam o tema, como surgiu e funciona a Teoria do Desenvolvimento Organizacional, seguido por um foco direcionado para o surgimento e introdução de novas tecnologias no âmbito empresarial. Na sequência, apresentam-se os impactos causados por elas e as vantagens e as desvantagens de seu uso.

Contexto histórico

Conforme um estudo realizado para a teoria comportamental, existem dois estilos de administrar uma organização, um com base na teoria tradicional, mecanicista e pragmática (Teoria X) e outra com base em modernidades (Teoria Y).

Para Chiavenato (2014, p. 331), a Teoria X “é a concepção tradicional da administração e baseia-se em convicções errôneas e incorretas [...]. As pessoas são indolentes e preguiçosas por natureza [...]. Falta-lhes ambição [...]. A sua própria natureza as leva a resistir às mudanças [...]”.

Já para a Teoria Y, Chiavenato (2014, p. 332) salienta que “É a moderna concepção de administração de acordo com a Teoria Comportamental. [...] baseia-se em concepções e premissas atuais e sem preconceitos [...]”. Nessa nova concepção, os funcionários gostam do trabalho, não são mais resistentes a mudanças e são motivados por elas.

Com base na Teoria Comportamental e nos problemas entre a Teoria X e Teoria Y, cientistas e consultores pensaram em uma aproximação mais moderna, democrática e variada do desenvolvimento planejado das organizações. Sob essas premissas ergueu-se a Teoria do Desenvolvimento Organizacional (DO).

Surgiu em meados de 1962, na forma de algumas ideias acerca do homem, da organização e do ambiente, facilitando e promovendo o crescimento das empresas. Seu foco é na produtividade (fluxos de trabalho e processos, estrutura organizacional, desempenho e integração da tecnologia e das pessoas) e na qualidade de vida do trabalho (relacionamento individual e em grupos), com interesse na satisfação humana na organização.

Os modelos de DO se baseiam em quatro variáveis básicas: ambiente, organização, grupo e indivíduo. Os autores exploram a interdependência dessas variáveis para diagnosticar a situação e intervir em aspectos estruturais e comportamentais para provocar mudanças que permitam o alcance simultâneo dos objetivos organizacionais e individuais (CHIAVENATO, 2014, p. 365, grifos do autor).

Devido às fortes mudanças em todas as partes da empresa, houve uma grande necessidade de mudança no comportamento dos administradores, em que na Teoria X, desenvolvida na Teoria Comportamental, a administração era rígida e autocrática e as pessoas eram tidas como meios de produção, agora essa nova fase da administração trouxe a seguinte proposição:

a) Novo conceito de homem baseado no conhecimento de suas mutáveis e complexas necessidades, substituindo a ideia do homem ultrassimplificado, inocente e do tipo ‘aperta-botões’; b) Novo conceito de poder, baseado na colaboração e na razão, em lugar do modelo de poder baseado na coação e ameaça; c) Novo conceito de valores organizacionais, baseado em ideias humanístico-democráticas em lugar do sistema despersonalizado e mecanicista da burocracia (CHIAVENATO, 2014, p. 364).

Pensadores do Desenvolvimento Organizacional criticam a estrutura organizacional que usa o tradicional conceito de organização baseado no sistema mecânico (fechado), e dão ênfase

no sistema orgânico (aberto e flexível), que facilita a comunicação interna e a orientação para a busca dos objetivos.

Quadro 1. Diferenças entre Sistemas Mecânicos e Sistemas Orgânicos

Sistema Mecânico	Sistema Orgânico
A ênfase é individual e nos cargos da organização.	Ênfase nos relacionamentos entre grupos e dentro deles.
Relacionamento do tipo autoridade-obediência.	Confiança e crença recíprocas. Interdependência e responsabilidade compartilhada.
Rígida adesão à delegação e à responsabilidade dividida.	Participação e responsabilidade grupal. A tomada de decisões é descentralizada.
Divisão do trabalho e supervisão rígida.	Compartilhamento de responsabilidades e de controle.
A tomada de decisões é centralizada.	
Controle rigidamente centralizado.	Solução de conflitos por meio de negociação ou solução de problemas.
Solução de conflitos por meio de repressão, arbitragem e/ou hostilidade.	

Fonte: Chiavenato (2014, p. 367).

Desenvolvimento organizacional

A mudança nas pessoas, sua natureza e qualidade nos seus relacionamentos de trabalho é o objetivo principal desenvolvido na Teoria do Desenvolvimento Organizacional, seguido de uma ênfase em mudar a cultura organizacional com um princípio de total planejamento de ações. French e Bell (apud CHIAVENATO, 2014, p. 377) definem o Desenvolvimento Organizacional da seguinte maneira:

Esforço de longo prazo, apoiado pela alta direção, no sentido de melhorar os processos de resolução de problemas de renovação organizacional, particularmente por meio de um eficaz e colaborativo diagnóstico e administração da cultura organizacional – com ênfase especial nas equipes formais de trabalho, equipes temporárias e cultura intergrupal – com a assistência de um consultor-facilitador e a utilização da teoria e da tecnologia das ciências comportamentais, incluindo ação e pesquisa.

O DO ajuda os gerentes a alcançar um grau de síntese da organização; ajuda a colocar as muitas peças de um sistema complexo juntas, na melhor configuração possível. Esse sistema complexo, isto é, a organização como um todo, precisa ser integrado de tal modo que encoraje os subsistemas a trabalhar juntos tão eficiente e eficazmente quanto possível. [...] Além disso, ele encoraja os gerentes a olhar não só o que os indivíduos e grupos estão fazendo, mas também como estão fazendo (SILVA, 2008, p. 363).

Características

O desenvolvimento organizacional é implantado nas organizações que percebem a necessidade de uma situação de mudança e, para evitar fortes e negativos impactos em seus colaboradores e cultura, tem certas características:

- foco nos processos e culturas da empresa;
- trabalha com orientação sistêmica, focalizando a colaboração em todos os níveis na organização;
- forte ação no lado humano e social das empresas, também influencia na tecnologia e na estrutura;
- procura o desenvolvimento e melhoria dos indivíduos e da organização;
- trabalha o desenvolvimento de equipes colaborativas;
- dá ênfase na solução dos problemas e na aprendizagem experimental.

Aplicações

Existem algumas situações em que é necessária a aplicação das ideias do desenvolvimento organizacional, entretanto uma delas é imprescindível, é que algum dos administradores da empresa sinta a real necessidade de uma mudança. A seguir apresentam-se aplicações definidas por Silva (2008, p. 366):

- modificação da estratégia administrativa;
- alteração do clima organizacional;
- modificação das normas culturais da organização;
- melhoria da colaboração intergrupar;
- aperfeiçoamento do sistema de comunicação;
- melhoria do planejamento e do sistema de metas;
- alterações da motivação de equipes de trabalho;
- adaptação da motivação a um novo ambiente.

Deve-se observar todas estas situações, pois cada uma delas pode gerar outras que devem ser analisadas e colocadas na linha de considerações e percepções de mudança.

Modelos do desenvolvimento organizacional

No desenvolvimento organizacional existem modelos que exploram várias abordagens, conceitos e estratégias no desenvolvimento das mudanças nas organizações. Os principais e mais trabalhados pelos administradores são o Grid, o Modelo de Diagnóstico e Ação de Lawrence e Lorsch e o Modelo de Redin, o 3-D da Eficácia Gerencial.

Grid

É o modelo que se tornou muito popular e muito usado, é uma mistura e aprimoramento de várias técnicas. É um modelo baseado nas premissas do desenvolvimento organizacional dos anos 60 e muito usado em treinamentos gerenciais, pois, para iniciar uma mudança em toda a organização, é preciso uma mudança individual e, após isso, deve ser aplicada nos outros níveis, fazendo assim uma mudança coordenada e controlada.

É constituída por seis fases menores, citadas por Silva (2008, p. 374-375):

1ª Diagnóstico do estilo gerencial e discussão de melhoria do estilo; 2ª O participante aprende a ser um colaborador mais eficaz por meio de um trabalho de formação de equipe; 3ª Os gerentes trabalham no desenvolvimento da habilidade de solução de problemas intergrupos; 4ª As equipes administrativas trabalham juntas para desenvolver um projeto organizacional, que detalha aonde a organização gostaria de chegar; 5ª Fase da ação de longa duração, que implementa e põe em prática o projeto organizacional concebido na fase anterior; 6ª Novo período de estabilização, em que são refinados os processos requeridos de solução de problemas, resolução de conflitos e tomada de decisões.

Modelo de diagnóstico e ação de Lawrence e Lorsch

O modelo criado por Lawrence e Lorsch (apud CHIAVENATO, 2014) propõe um modelo com conceitos focados em diagnóstico e ação. Trabalha-se com o conceito de diferenciação e integração, em que a diferenciação, causada pela divisão do trabalho, advém das singularidades que os grupos criam na busca do objetivo que lhes foi designado.

Essas singularidades de cada grupo exigem a integração com as dos outros grupos da empresa, em busca do alcance dos objetivos da organização. O outro conceito trabalhado pelos autores é o de defrontamentos, que fala sobre as associações criadas em um sistema social, que envolvem conhecimentos, ideias, habilidades, sentimentos e materiais trocados entre as pessoas, grupos e sistemas. Quando esses fazem as avaliações de como anda essa troca de valores, analisam o que vai e o que volta, e quando alguma destas partes está falhando, ocorre a modificação no sistema, ocorrendo os defrontamentos, gerando assim um problema.

Conforme Chiavenato (2014, p. 394), “as principais áreas de problemas, quando se deseja mudar a organização, residem nas seguintes relações interfaciais: a) Defrontamento Organização x Ambiente; b) Defrontamento Grupo x Grupo; c) Defrontamento Indivíduo x Organização”.

Modelo de Redin – Teoria 3D da eficácia gerencial

O modelo de Redin evidencia que a tarefa primordial de um gerente é ser eficaz. Essa eficácia é mensurada no decorrer de ações de mudança, quando o administrador mostra o quão ele é capaz de se adaptar a ela, transformando seu estilo gerencial e conduzindo a mudança da melhor maneira possível. Entre seus conceitos estão a eficácia gerencial, que avalia a eficácia do administrador pelos resultados que obtém e não pelo que ele faz.

Outro conceito trabalhado por Redin é o dos estilos gerenciais, ele diz que o comportamento gerencial é feito com duas situações, as tarefas a realizar e a relação interpessoal. Existem quatro estilos básicos do gerenciamento, o Relacionado, o Separado, o Integrado e o Dedicado. Chiavenato (2014) os descreve da seguinte maneira:

O estilo Relacionado caracteriza-se por exclusiva orientação para as relações, enquanto o estilo Dedicado por exclusiva orientação para a tarefa. O estilo Separado caracteriza-se por deficiente orientação tanto para as relações como para as tarefas. O estilo Integrado caracteriza-se por orientação integrada tanto para as relações quanto para as tarefas (CHIAVENATO, 2014, p. 395).

Esses quatro estilos básicos têm um equivalente mais eficaz e um menos, gerando assim oito estilos gerenciais, constituindo o uso mais eficaz ou menos eficaz, e por isso 3-D da Eficácia Gerencial. O terceiro conceito de Redin é a definição das habilidades básicas gerenciais,

que consiste em *sensitividade situacional*, que é a capacidade para diagnosticar as forças da situação, a *flexibilidade de estilo* para adequar-se a essas forças e a *destreza situacional*, em que o administrador se mostra capaz de modificar a situação.

O quarto conceito de Redin é a relação entre eficácia e situação. Nas organizações existem campos de força promovidos pelos subordinados, colaboradores, pela organização e também pela tecnologia, esses campos devem ser conhecidos pelos administradores, sabendo como agir e mudá-los caso algum apresente características de defrontamento nas situações cotidianas.

Mudança organizacional

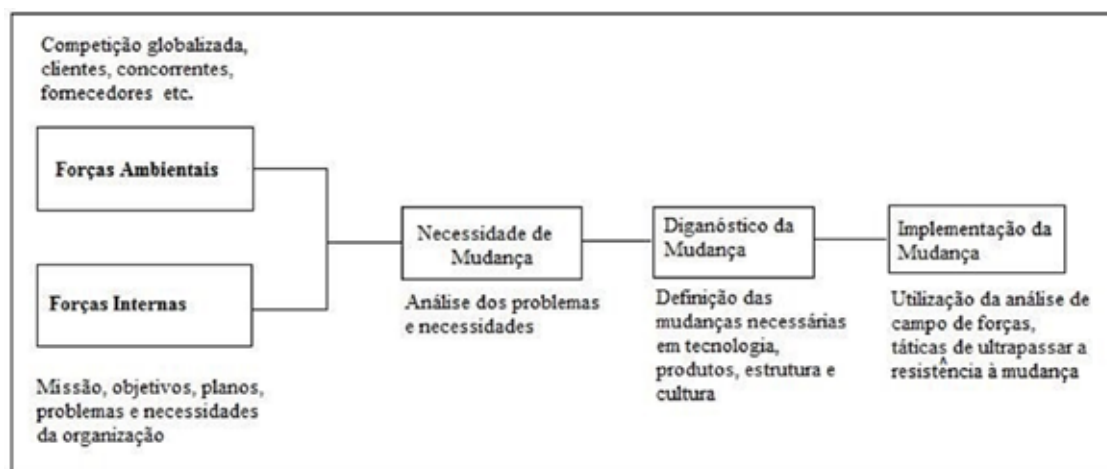
As empresas são um aglomerado de pessoas e situações complexas com características individuais e oriundas de sua cultura e seu clima organizacional. Quando se tem como objetivo ser uma organização de sucesso, é preciso monitorar essas características, analisando as mudanças necessárias para o seu crescimento.

O sistema proposto é passível de uso em pessoas, grupos e organizações e é trabalhado em três etapas, desenvolvidas no modelo de Kurt Lewin, no estudo de Schein e explicadas por Chiavenato (2014), conforme a seguir:

- Descongelamento: do padrão atual de comportamento - é a situação que a mudança é percebida como urgente e clara, que os envolvidos a entendem e aceitam para o bom desenvolvimento dos propósitos.
- Mudança: é quando novas ideias e práticas são aprendidas, em que todos os envolvidos pensam e colocam em prática essas ideias, mas da nova maneira sugerida.
- Recongelamento: ocorre de maneira gradativa conforme os novos ideais de comportamento são compreendidos e incorporados com o auxílio de um suporte e reforço até que se torne a nova norma.

As mudanças são percebidas no momento em que se verificam lacunas no desempenho interno ou externo, ou seja, o mundo globalizado (tecnologias, consumidores, concorrentes e processos) exige certos produtos ou serviços com determinadas características que não estão sendo alcançadas na estrutura atual. As organizações devem estar atentas a essas situações, buscando saná-las o mais rápido possível.

Figura 2. Etapas da mudança organizacional



Fonte: Chiavenato (2014, p. 373)

Novas tecnologias nas organizações

Desde o começo, as organizações buscam maneiras de agilizar os processos, reduzir tempo e o custo de produção. Nesse intuito, estamos sempre buscando novas tecnologias. Para isso, no começo, com a linha de produção, usou-se técnicas nunca vistas para acelerar a maneira de elaboração de um produto, depois as tecnologias apareceram com a guerra, e os primeiros usos de tecnologia voltada para a informação.

A capacidade e a velocidade para interpretar as informações de maneira eficaz e efetiva, os tipos diferentes de análises e a vantagens de poder filtrar uma enorme quantidade de dados para visualizar apenas o que interessa para esse ou aquele setor específico, fizeram com que a tecnologia da informação ganhasse um lugar de destaque nas organizações modernas e eficientes, como temos hoje em dia.

Hodiernamente, a mudança, seja de atitude empresarial e/ou de reposicionamento de produtos, passa a ter que acontecer de maneira urgente, e é mais eficaz com o uso correto da informação, essa que ajuda a empresa a chegar antes ou mesmo antever o acontecimento, podendo assim tomar atitudes produtivas e eficazes. Chiavenato (2014, p. 433) diz que a introdução da tecnologia “[...] facilitou a vida do administrador ao dispor, de uma maneira integrada, inteligente e em tempo real, todas as informações a respeito de tudo o que se passa dentro da organização e ao seu redor”.

Introdução das tecnologias

Com o aparecimento dos computadores pessoais e o alargamento do uso da internet por grande parcela da população, as empresas também estão cada vez mais focadas nas informações que por lá transitam, dentro do âmbito empresarial isso ajudou a criar e manter enormes corporações, que, sem esse contato praticamente instantâneo entre várias partes do mundo, não teriam como evoluir e ter controle sobre os seus processos.

Podemos dividir a nossa existência em grandes etapas devido às tecnologias utilizadas. A primeira e mais extensa foi a da agricultura, que começou no início dos tempos e está presente até os dias de hoje; nas plantações tivemos algumas introduções de tecnologias rudimentares e primitivas, mas com muito desperdício e um enorme despreparo, esse cenário ainda temos nos dias de hoje em países menos desenvolvidos.

Estamos hoje em uma era da velocidade, das transformações instantâneas, em que tudo e todos estão interligados, a era do conhecimento que gera riqueza nas empresas; a estrutura muda novamente de uma hierarquia para redes internas, o foco no controle torna-se mais flexível, ao invés de burocracia temos uma busca por inovação e criação de conhecimento.

Criamos e passamos a depender de um setor novo dentro das organizações, o TI, que tem o papel de criar maneiras de disseminar o recurso atual mais importante, a informação dentro da organização de maneira mais rápida e limpa possível, para que possa ser analisada e tornada em vantagem competitiva.

A internet – com suas avenidas digitais ou infovias e a democratização do acesso à informação – é um sinal disso. Nessa nova era, quanto mais poderosa for a tecnologia da informação, tanto mais informado e tanto mais poderoso se tornará o seu usuário, que pode ser uma pessoa, uma empresa ou um país (CHIAVENATO, 2008, p. 26).

Quadro 3. As diferenças nas características da informação e dos bens.

A informação é:	Os bens são:
Expansível e sem nenhum limite óbvio.	Finitos, dependentes de recursos disponíveis.
Compreensível em resumos para mais facilidade de manuseio.	Somente em alguns casos são retráteis, e até certo ponto.
Substituta para o capital, para a mão de obra ou para bens físicos.	Substitutos para outros bens somente em alguns casos.
Transportável pelo menos na velocidade da luz.	Transportáveis em velocidades muito menores e com maior dificuldade.
Difusora e difícil de conter, especialmente as que contêm alto valor proprietário.	Podem ser possuídos, estocados e resguardados do uso.
Compartilhável entre as pessoas, com uma expansão de oferta total à medida que é compartilhada.	Podem ser trocados entre pessoas, sem nenhuma expansão de oferta total como resultado da troca.

Fonte: Cleveland (apud CHIAVENATO, 2008, p. 27).

Como o ambiente, por consequência da introdução das tecnologias, passou a mudar muito rapidamente, é preciso que a organização esteja com o foco muito bem direcionado, sendo uma das bases da teoria do desenvolvimento a participação de todos e a percepção de que todos podem ganhar com isso. Dessa maneira, as corporações vão superando as transições e as cobranças de um mercado cada vez mais competitivo.

O ambiente empresarial tornou-se mutável, dinâmico, imprevisível e turbulento. E o modelo burocrático, em vez de ajudar e de impulsionar as empresas nos seus negócios, passou a funcionar como uma camisa de força a bloquear e impedir o ajustamento às mudanças ambientais (CHIAVENATO, 2008, p. 43).

Convergir grupos diferentes faz parte da teoria do desenvolvimento organizacional, isso também ganha força da maneira como a informação é levada adiante: as pessoas aceitam as novas diretrizes da organização e passam assim a notar o seu papel como uma parte da engrenagem no motor da empresa. Com a velocidade de transmissão de dados e o avanço das tecnologias móveis, podemos ter reuniões com pessoas muito distantes como se fosse pessoalmente, conforme comenta Chiavenato (2014, p. 580): “A teleconferência e a telerreunião permitem maior contato entre as pessoas sem necessidade de deslocamento físico ou viagens para reuniões ou contatos pessoais”.

Assim, a tecnologia auxilia nesse processo de maneira a facilitar a colaboração, mesmo que à distância, pois ajuda a aproximar setores e funções, assim como pessoas, pois tudo se torna mais rápido, tanto o levantamento de situações de dificuldade como as alternativas de solução.

O impacto causado pelas tecnologias

No cenário atual, o mundo sofre constantes mudanças. A velocidade, no entanto, é alta quando tratamos do meio empresarial, a exigência de aceleração contribui muito para mudar radicalmente os cargos oferecidos pela ala empresarial. A tecnologia é uma das ferramentas que mais altera o ambiente organizacional. Conforme Chiavenato (2000, p. 96 apud SILVA, 2012), as empresas precisam utilizar uma certa tecnologia

para executar operações e realizar suas tarefas.

Em cada organização, as tarefas têm por base algum tipo de tecnologia, e ela é fundamental, por deter a capacidade de suporte por onde é mantido o fluxo de trabalho e nela consistem as técnicas de trabalho no maquinário. O que provoca grande impacto nas empresas é o tipo de tecnologia adotada, ela exerce influência e importância concedida às suas várias funções. Essa mudança precisa ser controlada por meio da tomada de decisões planejadas para levar a empresa à eficiência suprema.

Zuffo (2003, p. 22) menciona que “Um fato comprovado [...] é a crescente desvalorização e redução de salários correspondentes a profissões que exigem baixo nível educacional e baixa especialização”. É notável essa mudança no mercado de trabalho e nem tudo está indo para melhor nessa nova era de funções e novos tipos de ocupações. Nesse crescente e novo mercado, quem não se adapta está fadado a sentir cada vez mais uma subvalorização do seu trabalho.

Com o avanço das tecnologias, as empresas são forçadas a aderir às mudanças para que se tornem produtivas e se mantenham competitivas com uma produção mais rápida, conquistando a satisfação dos clientes. Todo esse problema não deve ser sentido apenas por trabalhadores, mas, sim, pelas economias mais despreparadas. Mesmo as corporações devem sentir os seus efeitos, que nos próximos anos podem trazer consequências muito fortes para toda a economia global, pois ela está se tornando muito desregulada e ao mesmo tempo centralizada em apenas algumas pequenas economias e conglomerados.

[...] o sistema econômico-financeiro planetário como um todo será exatamente instável, sujeito que estará em frequentes crises. Essa situação de instabilidade crônica gerará situações muito prejudiciais e danosas aos países de menor poderio ou expressão econômica. Esses países estarão sujeitos inevitavelmente a um cruel e inumano sistema financeiro globalizado (ZUFFO, 2003, p. 20).

Assim, a economia entra em retrocesso por registrar números negativos e por não obter rendimentos de modo geral na sua área financeira. Como consequência, um desaquecimento econômico estabelece um forte travamento em todo o cenário econômico. Ao modo que avançamos na evolução das tecnologias, os administradores do mundo pensam e desenvolvem técnicas para o melhoramento e obtenção de maiores resultados. O impacto causado a cada momento por uma nova descoberta é estrondoso aos olhos atentos da população que espera suprir cada vez mais suas necessidades.

Vantagens e desvantagens

Com a entrada de novas tecnologias nas empresas, surge uma forte desvalorização dos colaboradores, que a cada momento são submetidos a caminhar em conformidade com a tecnologia, buscando uma capacitação, ou ficam submetidos às funções que exigem menos aptidões intelectuais, os chamados serviços braçais, que têm um menor salário que o esperado. Alguns colaboradores acabam deixando a empresa devido a essa situação, o que torna o índice de desemprego cada vez mais alto.

O tempo destinado à preparação de um funcionário para assumir determinada função em muitos casos é longo, o que acaba sendo um problema para as empresas. Com isso, a cadeia empresarial não dispõe de muito tempo para efetuar esse treinamento. Devido a isso, há a necessidade de funcionários já capacitados para evitar o tempo de treinamento, porém no mercado apenas há candidatos não capacitados o suficiente, ficando assim muitas vagas em aberto, ou as empresas ficam debilitadas em algumas vagas até que o funcionário esteja completamente capacitado para as vagas mais exigentes.

A tecnologia traz um conforto e sustentabilidade maiores para as empresas e seus colaboradores, sem que sejam exigidos muitos esforços físicos para se chegar ao resultado final.

Um dos maiores benefícios da tecnologia é o tempo que as empresas levam para produzir e render lucros, aumentando e alcançando metas. Com a alta lucratividade, as empresas acabam investindo também em outras áreas para a sua produção, trazendo, assim, o desenvolvimento generalizado do país com uma maior certeza na obtenção dos lucros.

Com bons resultados, a balança comercial e a economia do país crescem e tornam-se fonte de investidores internacionais que enxergam a economia nacional como uma sólida e estável oportunidade de fazer grandes negócios.

Considerações finais

As empresas precisam estar atentas às novas tendências, precisam se revitalizar e se modernizar. Essas mudanças não podem ser feitas ao acaso, devem ser plenamente estruturadas, planejadas e implementadas por pessoas capacitadas para que não ocorram imprevistos. As organizações precisam visualizar as oportunidades e corrigir os problemas, os diagnosticando o mais breve possível, buscando sua correção e implementando a mudança necessária.

Assim, percebemos que o desenvolvimento organizacional estruturado leva ao alcance dos objetivos de uma maneira mais rápida e eficaz, evitando problemas internos, auxiliando a entrada de novas ideias. Tem grande papel na formação de administradores mais capacitados, deixando de lado a velha ideia de um sistema mecânico, sendo mais flexíveis com os seus colaboradores, conseguindo, assim, um melhor resultado.

Por fim, a introdução de novas tecnologias tem somente a somar nas empresas, veio para agilizar e otimizar o trabalho desenvolvido nas organizações, mostrando e aumentando seus resultados, mudando seus processos para melhor, evitando perdas de matéria-prima na produção dos bens. Houve a diminuição de pessoal no chão de fábrica, porém somente as pessoas pouco capacitadas foram atingidas, o que exigiu uma busca maior, por parte dos trabalhadores, de capacitação em instituições de ensino.

Referências

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Barueri, SP: Manole, 2014.

_____. **Os novos paradigmas**: como as mudanças estão mexendo com as empresas. Barueri, SP: Manole, 2008.

SANTOS, Lorena Cristina L. dos. **A tecnologia da administração como requisito para o sucesso das organizações**. 2012. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/a-tecnologia-da-administracao-como-requisito-para-o-sucesso-das-organizacoes/66396/>>. Acesso em: 1 abr. 2016.

SILVA, R. O. da. **Teorias da Administração**. Disponível em: <https://uniasselvi.bv3.digitalpages.com.br/users/publications/9788576050902/pages/_1>. Acesso em: 26 mar. 2016.

ZUFFO, J. A. **A Sociedade e a economia no novo milênio**: os empregos e as empresas no turbulento alvorecer do Século XXI, livro 1: a tecnologia e a infossociedade. Barueri, SP: Manole, 2003.

Artigo recebido em 30/05/17. Aceito em 10/07/17.