

O IMPACTO DA ADOÇÃO DA CULTURA ÁGIL NA PRODUTIVIDADE ORGANIZACIONAL

Luanna da Silva Almeida Costa Fonseca

lualucosta@yahoo.com.br

Gilvandro de Jesus Fonseca Almeida

gil_nona@hotmail.com

Palavras-chave: Inovação. Gestão organizacional. Manifesto ágil. Produtividade.

1. INTRODUÇÃO

A produtividade organizacional é uma preocupação recorrente da alta administração. A adoção de métodos, tecnologias e aperfeiçoamento nos processos visa aprimorar o desempenho produtivo e o ganho de mercado. Conforme aponta, Pham (2011), a necessidade de melhoria dos processos produtivos, foram os responsáveis pelo desenvolvimento de *softwares* que objetivam a implementação de práticas eficientes direcionadas a antecipação de prazos e entrega final dos produtos.

A metodologia ágil é uma ferramenta inovativa fundamentada no manifesto ágil, formalizado em 2001, por profissionais de diferentes áreas profissionais. Contendo, valores e princípios para as organizações em relação aos comportamentos desejados (AGILE MANIFESTO, 2001). Entre os pilares das metodologias ágeis, estão a predileção a administração contingencial, adequação e adaptação ao contexto mercadológico, que reflete no desenvolvimento dos projetos. As características marcantes desta metodologia é a interatividade incremental para realizar as entregas em ciclos curtos e responder às mudanças com qualidade e valores esperados pelos clientes (SINGH, 2019).

No que tange aos *softwares*, os mais utilizados pelas organizações é o scrum, kanban e extreme programming-XP, que são programas interativos, *frameworks* e práticas. A integração e operacionalização da equipe, é de suma importância. Diante disto, a mudança de uma equipe para *squads* com profissionais de diferentes áreas, habilidades e conhecimentos, promove a autogestão por uma comunicação sem ruídos e resulta na ausência de medidas corretivas e erros.

A concepção de produtividade está intrinsecamente relacionada a mudança na cultura organizacional que abrange o despertar dos colaboradores a ideias inovadoras e a participação democrática. Para Robbins (2010), as organizações inovadoras possuem uma cultura que estimula a experimentação, recompensa ao sucesso e fracasso com o reconhecimento dos enganos, o que as tornam organizações que aprendem desenvolvendo a capacidade de mudar e de se adaptarem continuamente. Investindo na gestão da qualidade no enfoque e na valorização do capital intelectual e dos postos de trabalhos seguros e ergonômicos.

Desta forma, faz-se necessário administrar a cultura predominante é propor debates democráticos, com a inclusão de colaboradores e da alta gerência. Direcionando a consecução dos resultados almejados no plano estratégico. Os valores organizacionais têm como premissa orientar a organização e guiar o comportamento dos seus membros, portanto, os valores do manifesto ágil devem ser convergentes com os praticados por todos, pois, apesar da adoção dos métodos estarem, inicialmente, no nível tático e operacional, a falta de alinhamento com o nível estratégico pode causar conflitos, gerando dificuldades ao realizar as mudanças necessárias na organização (GARTNER, 2019; TAMAYO; MENDES; PAZ, 2000; TOLFO et al., 2011).

1.1. Pergunta Problema e Objetivos

Assim, o presente estudo tem como problema a ser respondido, a seguinte questão: Qual o impacto da adoção da cultura ágil na produtividade organizacional? Como objetivo geral, esta pesquisa pretende realizar um levantamento bibliográfico do uso das ferramentas de metodologias ágeis nas organizações.

O cenário mercadológico dos dias atuais exige ideias inovadoras que forneçam vantagem competitiva frente aos seus concorrentes. Contudo, a cultura organizacional predominante no ambiente interno, é um dos entraves ao processo de mudança e transformação. Seguindo esta definição, gerenciar o processo da cultura tradicional para ágil, requer

treinamento, formalização do projeto e coparticipação dos colaboradores, para o atingimento da produtividade e satisfação profissional.

1.2 Justificativa

O atual cenário mercadológico é dinâmico e desafiador, de modo que, apresentar os benefícios da implementação das metodologias ágeis, favorece o conhecimento e interesse por parte dos gestores para aquisição e aplicação da cultura da inovação no segmento industrial e comercial. Assim, será possível compreender a percepção da aplicação da metodologia ágil estabelecendo um panorama de suas principais características, seus desafios, expectativas e benefícios.

2. METODOLOGIA

Neste estudo, foi realizado uma revisão sistemática da literatura, identificando as publicações sobre o tema proposto e os resultados obtidos pelas organizações na aplicação deste método. A pesquisa circunscreve no período de 2021 a 2023. Na estratégia de busca foram utilizados os descritores: metodologia ágil, softwares e cultura organizacional. As bases científicas utilizadas na busca dos estudos científicos foram: Digital Library, IEEEExplore, ISI Web of Knowledge, Scielo e Scopus.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados da pesquisa demonstraram que as metodologias ágeis estão sendo aplicadas progressivamente nas organizações. Entretanto, o processo de adequação e implementação encontra a barreira da cultura organizacional. Sendo necessário, o treinamento dos colaboradores, a elaboração de um plano estratégico com um enfoque nos três níveis: estratégico, tático e operacional.

Conforme, aponta Hiatt; Creasey (2012), as principais barreiras que ocorreram para a adoção dos métodos ágeis foram: ausência de conhecimento das pessoas envolvidas (55,37%); resistência à mudança na organização (50,28%); cultura organizacional resistente aos valores ágeis (40,11%); e processos e práticas inconsistentes em equipes (27,68%). Diante do exposto,

ressalta-se que o gerenciamento de mudanças organizacionais abrange a comunicação, treinamento, *coaching*, patrocínio e a gestão da resistência.

Outro aspecto, apresentado nas pesquisas foram o grau de motivação dos colaboradores envolvido no processo de implementação, pois, um ambiente que favorece a criação de ideias e a inovação nos processos e produtos, gera um ambiente participativo e sistêmico. No que tange, ao ambiente contingencial, as mudanças ocorridas externamente favorece o uso de indicadores, métodos de avaliação de mercado, prospecção de clientes e uso do marketing digital. Quanto a liderança, a pesquisa apontaram a ruptura de líderes com perfil tradicional para transacional. Na liderança transformacional, estão presentes os valores, como justiça, dignidade, moral e liberdade (CAVALCANTI et al., 2006). Elevando o engajamento com colaboradores, supervisores e inspetores. Em relação à alta gerência, a comunicação e a decisão são baseadas na realidade interna e externa. Garantindo a *performance* por meio de um ambiente saudável.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi realizar um levantamento bibliográfico sobre uso das metodologias ágeis e o impacto na produtividade organizacional. Foram realizadas pesquisas em revistas eletrônicas que envolvessem esta metodologia e os elementos concernentes, tais como: treinamento, comunicação, qualidade nos processos, produto final e aumento da produtividade. Dentre as principais conclusões do estudo conduzido, destacam-se: que a mudança na cultura organizacional está intimamente ligada a execução das etapas que envolvem o método ágil. É impossível pensar na capacidade inovativa da metodologia, sem considerar os símbolos, figuras, códigos, linguagem e comunicação utilizadas pelos grupos.

A produtividade não está apenas relacionada a capacidade de itens concluídos ou processos finalizados, mas no esforço empreendido pelas equipes e ao monitoramento constante dos supervisores quanto ao uso de indicadores, adequação dos planos que envolvem a metodologia e o cumprimento de cada etapa. Desenvolvendo potencialidades de adaptação as mudanças constantes, transparência nas fases, melhoria contínua, expansão de mercado e participação dos clientes quanto ao *feedback* dos produtos produzidos. Outro aspecto, são as

reuniões rápidas pautadas no *brainstorming* desenvolvidos pelos colaboradores que cria um ambiente propício à criatividade.

REFERÊNCIAS

AGILE MANIFESTO. **Manifesto for agile software development**. [s.l.]: [s.n], 2001. Disponível em: <http://agilemanifesto.org>. Acesso em: 27 de jul. de 2023.

CAVALCANTI, V. L. et al. **Liderança e motivação**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

GARTNER. Results Summary: **Agile in the Enterprise**. [s.l.]: Gartner, 2019. Disponível em: [https://circle.gartner.com/Portals/2/Resources/pdf/Agile in theEnterprise 2019 - Results Summary \(updated\).pdf](https://circle.gartner.com/Portals/2/Resources/pdf/Agile%20in%20theEnterprise%202019%20-%20Results%20Summary%20(updated).pdf). Acesso em: 27 de jul. 2023.

HIATT, J. M.; CREASEY, T. J. **Gestão de Mudanças: o lado humano da mudança**. Colorado: Prosci Inc., 2012.

PHAM, A. **Scrum em ação: gerenciamento e desenvolvimento ágil de projetos de software**. São Paulo: Novatec, 2011.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2010.

SINGH, A. **Agile & Scrum**. São Paulo: Babelcube Inc, 2019.