

# UM ANO DE TRANSFORMAÇÃO E CONHECIMENTO

## *Comentário editorial*

 **Angélica Pigola**

*Mestranda em Administração. Universidade Nove de Julho – UNINOVE*

 **Eliane Martins de Paiva**

*Doutoranda em Administração. Universidade Nove de Julho – UNINOVE*

 **Priscila Rezende da Costa**

*Editora Chefe*

 **Isabel Cristina Scafuto**

*Editora Científica*

 **Marcos Rogerio Mazzieri**

*Editor Científico*

### **Cite as – American Psychological Association (APA)**

Pigola, A., Paiva, E. M., Costa, P. R., Scafuto, I. C., & Mazzieri, M. R. (2020, Sept./Dec.). Um ano de transformação e conhecimento. Comentário editorial. *International Journal of Innovation - IJI*, São Paulo, 8(3), 352-355. <https://doi.org/10.5585/iji.v8i3.18812>.

A pandemia que transformou nossas vidas no ano 2020 trouxe reflexões importantes em nossa maneira de ver o mundo e demandou novas habilidades e comportamentos para interagir em um ambiente tão comum à inovação, o ambiente virtual. Nos processos de inovação, a transformação digital que modifica, altera e cria maneiras do fazer, se declara e se apresenta como o veículo facilitador, também das relações interpessoais, exigindo que apreendamos a nos relacionar de diversas maneiras através do mundo digital, usando a criatividade para superar obstáculos sociais, institucionais, políticos, religiosos, econômicos, entre outros.

Na ciência, pesquisadores se empenham para entender ou explicar alguns impactos transformacionais e buscar uma perfeita adaptação para a transferência e exploração do conhecimento adequado para cada necessidade eminente. Entretanto, ainda estamos no meio do caminho.

Alguns temas relevantes na academia também explorados pelo IJI – International Journal Innovation como, por exemplo, empreendedorismo inovador, inovação e aprendizagem, inovação e sustentabilidade, internacionalização da inovação, sistemas de

inovação e transformação digital passam agora por um novo crivo, um novo olhar na compreensão dos efeitos disruptivos inerentes a esta temática sobre transformação e conhecimento. Abriu-se uma nova janela na era digital, proporcionada pelo novo contexto mundial.

No passado, a resistência comumente observada de inclusão da inovação nos processos diários, e não apenas na esfera organizacional, agora são mandatórios e deles depende nossa sobrevivência na sociedade. O que vemos então? Podemos simplesmente chamar de transformação, mas se ampliarmos a perspectiva dos acontecimentos no ano de 2020, arriscamos a dizer que vivemos sim uma cotransformação, isto é, um aprendizado ritmado e contínuo, conjunto e efetivo na criação de valor em todas as esferas sociais globais. Não se trata mais de transformar um processo ou criar um sistema para atingir a performance desejada, trata-se de integrar o coletivo, aprender compartilhando, modificar-se para poder transformar e, tudo isso, através de um mundo cada dia mais disruptivo.

Ressaltamos Moreira, Teixeira e Locatelli (2020) sobre as influências das metas motivacionais confirmando a teoria de Schwartz (2005) de que os grupos se diferenciam significativamente na importância relativa que atribuem a seus valores, ou seja, os indivíduos e os grupos possuem prioridades ou hierarquias axiológicas diferentes de valores (Calvosa, Serra, & Almeida, 2011). Este entendimento deve suportar nossos desafios a respeito de como endereçar a cotransformação e a transmissão de conhecimento para as gerações futuras, priorizando o cuidado com a preservação do planeta, as relações humanas, a adaptação do saber às realidades atuais e, acima de tudo, a capacidade de inovar a qualquer momento.

Assim como apresentado por Falaster et al. (2020) não nos cabe atribuir um valor matemático à vida e à saúde ou guiar nossas pesquisas endereçando agendas políticas, nem tampouco distorcer a teoria, o método e a argumentação para se adequar a qualquer situação. O que deve nos motivar, principalmente na pesquisa científica, é o entendimento e as respostas estratégicas em momentos de crise: nossa adaptação e conformidade, o estresse com seus efeitos na tomada de decisões sobre a aquisição de conhecimento para cotransformar e inovar. Por isso, enfatizamos que ainda estamos no meio do caminho, porque ainda é notória a existência de forças demandantes na permanência de modelos sociais mais estáveis e estáticos.

A inovação adquire um outro patamar. Com seu caráter disruptivo continuará construindo futuros cenários na melhoria do desempenho das demandas da sociedade (Pol & Ville, 2009) através do processo da cotransformação aqui enfatizado.

Os esforços e estudos direcionados à inovação apontam as redes de relacionamentos como canais importantes para o aumento da eficiência (Pio, 2020). Esta é uma das evidências a respeito da necessidade da interconexão ritmada e contínua, conjunta e efetiva para a cotransformação. Não estamos apenas apontando a inovação como suporte à cotransformação, mas sim como algo inevitável na vida prática das gerações futuras.

Devemos avançar em como promover melhorias que tragam produtividade e efetividade das relações sociais através da inovação. Isso facilitará nossa inserção neste novo normal apresentado em quase todos os grupos da sociedade. Já sabemos que precisamos mudar em ritmo acelerado, mas nos perdemos muitas vezes no “timing” das coisas, ou seja, a hora certa da mudança. Por isso, devemos aprender a trabalhar entre a diversidade produzindo novos valores que levem nossa sociedade a um novo patamar de civilidade. E tudo isso se traduz em diferentes formas de saber e aprender, transmitir e assimilar, distender e flexibilizar.

Na verdade, é preciso identificar os elementos determinantes da existência de capacidades mais dinâmicas, como por exemplo, o conjunto de comportamentos, habilidades, rotinas, processos e mecanismos de aprendizagem e governança do conhecimento voltados para a cotransformação. A articulação desses elementos pode resultar em graus variados de inovação e dinamismo, podendo se manifestar de forma mais intensa ou mais tradicional, onde o virtual pode estar mais consolidado. De qualquer forma, isto é apenas um indicativo que, em um modelo de cotransformação todos os indicadores são reflexivos (Meirelles & Camargo, 2014).

As inovações podem nos levar à cotransformação, reconfigurando atividades exigindo maior fluxo evolutivo das capacidades existentes, e ainda demandando novas experiências e gerenciamento dessas capacidades mais dinâmicas. Por isso, as pesquisas devem mudar suas perspectivas estabelecendo ligações entre essas capacidades, para identificar e reagir a inovações que são um marco contemporâneo na história recente.

A extensão da cotransformação depende de alguns fatores, como por exemplo, a pressão ambiental percebida (Helfat et al., 2007) e a capacidade de adaptação (Madjdi & Hüsig, 2011) que variam em grau, desde pequenas adaptações a grandes revisões ou até mesmo uma reconfiguração (O'Reilly & Tushman, 2008). Em linhas gerais, sabemos que são componentes interligados que especificam como podemos sobreviver a todo dinamismo e disrupção existentes do mundo.

Neste contexto, o mais importante não é saber quais serão os resultados do que se quer, mas aproveitar intensamente o percurso da construção do que se pode ter com o uso adequado das capacidades para cotransformar e inovar.

Esperamos que nesse editorial tenhamos promovido reflexões importantes no entendimento da cotransformação, inspirando nossos leitores sobre novos conhecimentos e ampliando o debate para um melhor direcionamento da sociedade acadêmica e empresarial. O papel do saber e transformar desperta um mundo de possibilidades a serem exploradas, por isso, ainda estamos no meio do caminho.

### Referências

- Calvosa, M. V. D., Serra, F. A. R., & Almeida, M. I. R. (2011). Quais são as prioridades axiológicas dos líderes empresariais? Análise dos seus valores pessoais a partir do inventário de valores SVS de Schwartz. *Anais do Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho - EnGPR*, João Pessoa, PB, Brasil, 3.
- Falaster, C. D., Martins, F. S., Storópoli, J. E., & Ramos, H. (2020). How can management scholars contribute with research in the COVID-19 crisis? *Revista Ibero-Americana de Estratégia*, 19(2), 1-5.
- Helfat, C. E.; Finkelstein, S.; Mitchel, W.; Peteraf, M.; Singh, H.; Teece, D. J. & Winter, S. G. (2007). *Dynamic Capabilities: Understanding Strategic Change in Organizations*. Oxford, UK: Blackwell Publishing Ltd.
- Meirelles, D.F. & Camargo, A.A.B. (2014). Dynamic Capabilities: What Are They and How to Identify Them? *RAC*, 18, Edição Especial, art. 3, 41-64.
- Madji, F., & Hüsig, S. (2011). The response strategies of incumbent mobile network operators on the disruptive potential of public W-LAN in Germany. *Telecommunications Policy*, 35(6), 555-567.
- Moreira, P. R. B., Teixeira, A., & Locatelli, O. (2020). Valores motivacionais nas organizações: um estudo com diferentes grupos de trabalho de servidores públicos da educação. *Revista Ibero-Americana de Estratégia*, 19(3), 116-145.
- O'Reilly III, C. A., & Tushman, M. L. (2008). Ambidexterity as a dynamic capability: Resolving the innovator's dilemma. *Research in organizational behavior*, 28, 185-206.
- Pio, J. G. (2020). Effects of Innovation and Social Capital on Economic Growth: empirical Evidence for the Brazilian Case. *International Journal of Innovation*, 8(1), 40-58.
- Pol, E., & Ville, S. (2009). Social innovation: Buzz word or enduring term? *Journal of Socio-Economics*, 38(6), 878-885.
- Schwartz, S. H. (2005). *Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural*. In: Tamayo, A.; Porto, J. B. (Orgs). *Valores e comportamentos nas organizações*, Petrópolis, RJ: Vozes, 21-55.