

DIGITAL DECOUPLING um horizonte inspirador

As novas arquiteturas de TI visando transformação digital são inspiradoras e transcendem suas fronteiras. Baseadas em gerenciamento de fluxo de eventos, micro-serviços e descrições de interfaces possibilitam uma baixa interdependência entre seus subsistemas, facilitando lidar com a complexidade e dando mais flexibilidade às equipes de desenvolvedores e fornecedores de soluções fazer evoluções na plataforma tecnológica. Isso pode parecer trivial à primeira vista, mas as implicações desse desacoplamento digital podem levar a grandiosas disrupções no comportamento organizacional e modelos de negócio.

Quando ampliamos essa perspectiva de análise, percebemos que uma equipe ao prestar serviço digital pode estar desacoplada de uma estrutura organizacional tradicional o que implica numa transformação da gestão de desenvolvimento do trabalho em diversas dimensões. Não somente porque essa prestação de serviço digital pode estar relacionada a apenas uma parte do serviço como um todo mas também do seu gerenciamento, ou ainda, atuar pontualmente sobre assuntos super especializados, ou na integração de multi-fornecedores, ou até em experimentações de inovação etc; mas o principal aspecto aqui é a mudança por ser responsável em “gerir um evento” de uma plataforma digital, possivelmente de um marketplace ou de algum ecossistema. Essa transformação muda o comportamento organizacional, sua estrutura e modelo de negócio. Pode formar toda uma cadeia-digital de serviços integrada, possivelmente via micro-serviços pois teve suas dependências sistêmicas e fronteiras de atuação muito bem delimitadas pelas linguagens de definição de interfaces como Swagger, por exemplo, conectado numa plataforma como Kafka (*distributed event streaming platform*) para gerir eventos técnicos mas que podem desencadear num nível de negócio.

Inspirando novos modelos organizacionais e de serviços em que o cliente final experimente desde um serviço “tailor-made” até usufruir de assinaturas de serviços em escala de algum marketplaces e/ou ecossistemas integrados.

O que inspira é fato de um evento ser gerenciado por uma equipe totalmente desacoplada de uma organização “tradicional” e atuando sob novos modelos baseados no “true-digital”, totalmente externa e distribuída em algum lugar da rede, devido as interfaces precisamente estabelecidas dos micro-serviços para trocar informações (entrada/saída de um serviço a ser executado) o que leva a possibilidade de acionar uma cadeia-digital de serviços. Por consequência, geram novos modelos de comportamento organizacional, estruturação de equipes e modelos de negócio.

Na mudança da perspectiva “De Projeto para Produto” tivemos as abordagens ágeis dominando, depois o foco passou para VSM e os fluxos de valor tomaram seu lugar nas práticas de gestão, e agora cada vez mais temos as práticas sendo contextualizadas por times – WoW, e quando faz sentido, scalonando a abordagem ágil para chegar ao business agility. As plataformas tecnológicas permitem a implementação do Digital Decoupling, as práticas de VSM – Value Stream Management e WoW – Way of Work estão estendendo as abordagens ágeis, criando fluxos de desenvolvimento de valor alinhados ao negócio e abrindo potencial para uma integração de cadeia-digitais de serviços. O que poderíamos chamar de “true-digital scaled agile”. Uma sincronização de times ágeis distribuídos, com uma forte coordenação de propósito em plataformas integradas baseadas em gestão de eventos. Ou seja, é estabelecer uma tríade ponderosa: escala, agilidade e foco no valor.

O desacoplamento do digital é algo que as estruturas tradicionais permanentes já perceberam sua importância e tendência. Os modelos em redes com coordenação de interdependências e escala levam a implicações direta na forma de trabalho. o **Design Hybrid Office** é um passo importante para lidar com os desafios do digital.

O trabalho remoto já mostrou seus benefícios, é um instrumento poderoso para as organizações, em que a maioria de nossas tarefas e reuniões podem ser concluídas bem, sem um espaço físico de um escritório, **mas há momentos que o encontro físico tem suas funções**, como por exemplo: uma âncora social; como escola; como centro de colaboração não estruturada. (Fonte: Book “Designing the Hybrid Office,” by Anne-Laure Fayard, John Weeks, and Mahvesh Khan). Esses desafios precisam ser entendidos e criar uma sustentação para conviver com essa dicotomia.

Cabe refletir sobre os três itens apontados no livro: **a)** A psicologia cognitiva e a neurociência nos dizem que a cognição humana depende não apenas de como o cérebro processa os sinais, mas também do ambiente em que esses sinais são recebidos. É por isso que a linguagem corporal limitada disponível em videoconferências pode tornar o vínculo difícil e o engajamento prejudicado. Estar fisicamente co-localizado ajuda as pessoas a interpretar o humor e a personalidade dos outros, tornando mais fácil construir e sedimentar relacionamentos. **b)** Quando as organizações mudam para o trabalho remoto, elas precisam considerar o impacto em como o conhecimento é compartilhado. Muito disso pode ser codificado, dimensionado com eficiência e distribuído por sistemas de gestão de conhecimento para todos os funcionários, estejam eles trabalhando no local ou remotamente. Mas o conhecimento realmente crítico na maioria das organizações – como cultura e política de escritório – não é transmitido nesse tipo de compartilhamento e é muito mais difícil de aprender num ambiente virtual. **c)** Quando pessoas de diferentes funções e departamentos colaboram, podem resolver problemas complexos e gerar ideias inovadoras. Essa colaboração geralmente é desencadeada por encontros casuais – em conversas em torno de uma máquina de café ou de uma copiadora – em que as pessoas identificam outras pessoas casualmente nas quais podem obter ajuda ou com quem trabalhar.

Zózimo
Editor Chefe



PROJECT DESIGN PDM MANAGEMENT

Editor-Chefe & Publisher
Osmar Zózimo De Souza Jr.
zozimo@mundopm.com.br
projectdesignmanagement.com.br

CONSELHO EDITORIAL

Americo Pinto
Antônio C. A. Maximiano
Bernard Yannou
Daniel Leroy
Darci Santos do Prado
Darli Rodrigues Vieira
Eduardo Linhares Qualharini
Heitor Coutinho
Henrique Rozenfeld
Marly Monteiro de Carvalho
Ricardo Viana Vargas
Roberto Sbragia
Sérgio E. Gouvêa da Costa
Roque Rabechini Jr.

CONSELHO REVISORES

Andre Barcaui
Farhad Abdollahyan
Helio Rodrigues Costa
J. Angelo Valle
João Alberto Vianna Tavares
João Carlos Boyadjian
José B. de Souza Filho
Lélio Varella
Magno Lima
Margareth Carneiro
Mario Henrique Trentim
Mauro Sotille
Peter Berndt Mello
Roberto Pons
Raphael Albergarias
Sílvia A. C. Wille

AUTORES DESTA EDIÇÃO

Anabela Tereso
André Barcaui
Beatriz Mucambe
Carl Marnewick
DJ Waldow
Henny Portman
Ivar Jacobson
João FARIA
Marcela Castro
Scott Ambler
Tasktop Teamwork
Tiago MATEUS
Yvan Petit

INFORMAÇÕES

ISSN: 1807-8095
Fone: (11) 3661-1550

Emails:
atendimento@mundopm.com.br
assinaturas@mundopm.com.br
artigos@mundopm.com.br

Redes Sociais:
[linkedin.com/in/mundopm/](https://www.linkedin.com/in/mundopm/)
[facebook.com/mundopm](https://www.facebook.com/mundopm)

Nota: O conteúdo dos artigos é de responsabilidade dos autores.