

# **GESTÃO DE MUDANÇAS na agilidade: um olhar para a cultura e a adoção das pessoas**

**Amanda Dornel Ribas**

Change Management





*A gestão*  
do  
**FATOR HUMANO**  
nas  
**~ MUDANÇAS ~**



**VOLATILITY**

**UNCERTAINTY**

**COMPLEXITY**

**AMBIGUITY**

“

Nada é permanente,  
exceto a mudança.

Heráclito

”

- Isso é moda!
- Não acredito que isso vai funcionar...
- É mais uma iniciativa que logo logo para...
- Funciona para a TI
- Vai desorganizar tudo que estruturei aqui
- Muito legal, mas na minha área não vai fazer sentido agora.

**MEDO DE FALHAR**

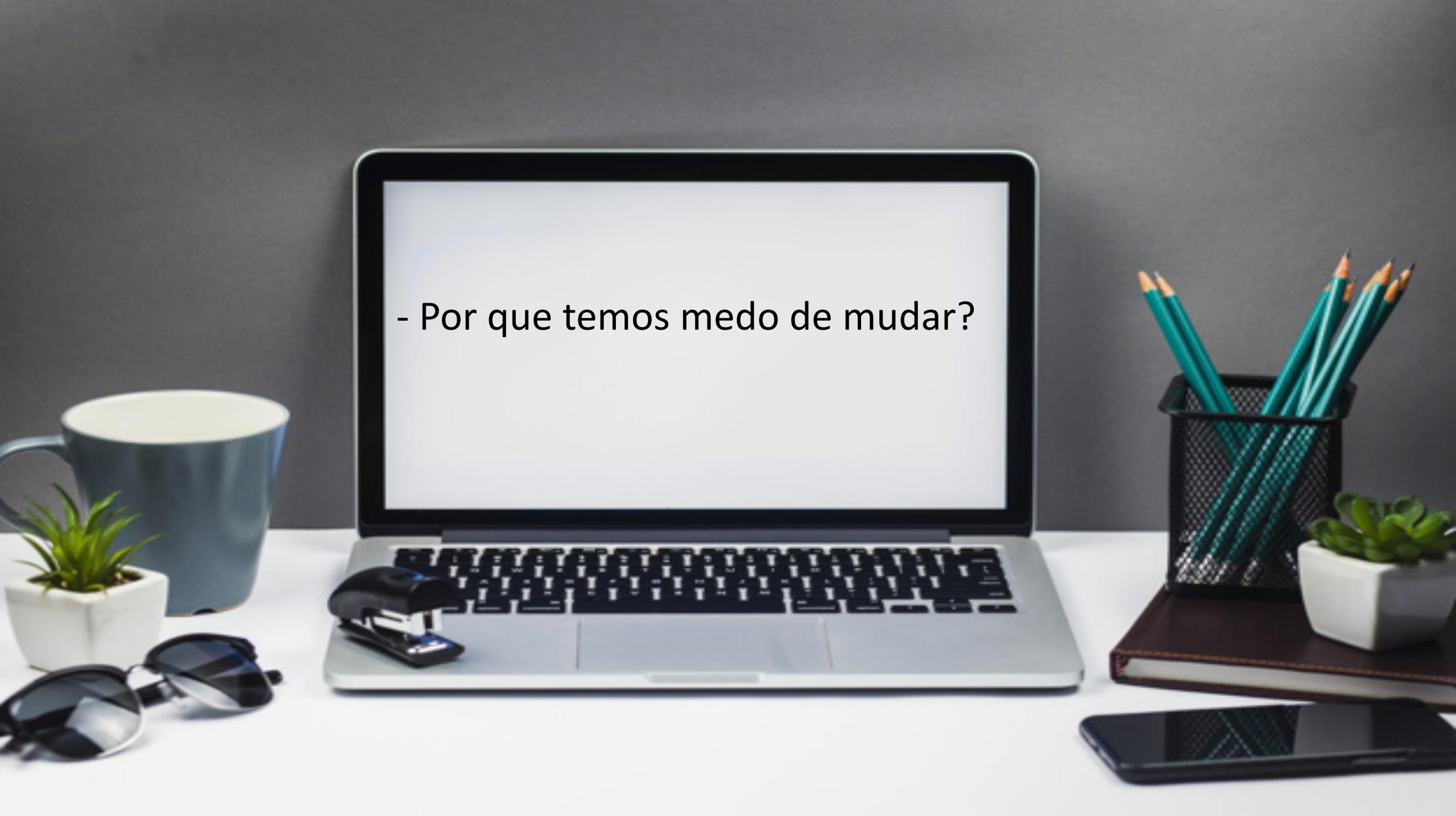
- Isso vai funcionar...
- É mais uma iniciativa que logo logo para...
- Funciona para a TI

**CONFORTO**

- Vou estruturar aqui
- Minha área não vai fazer

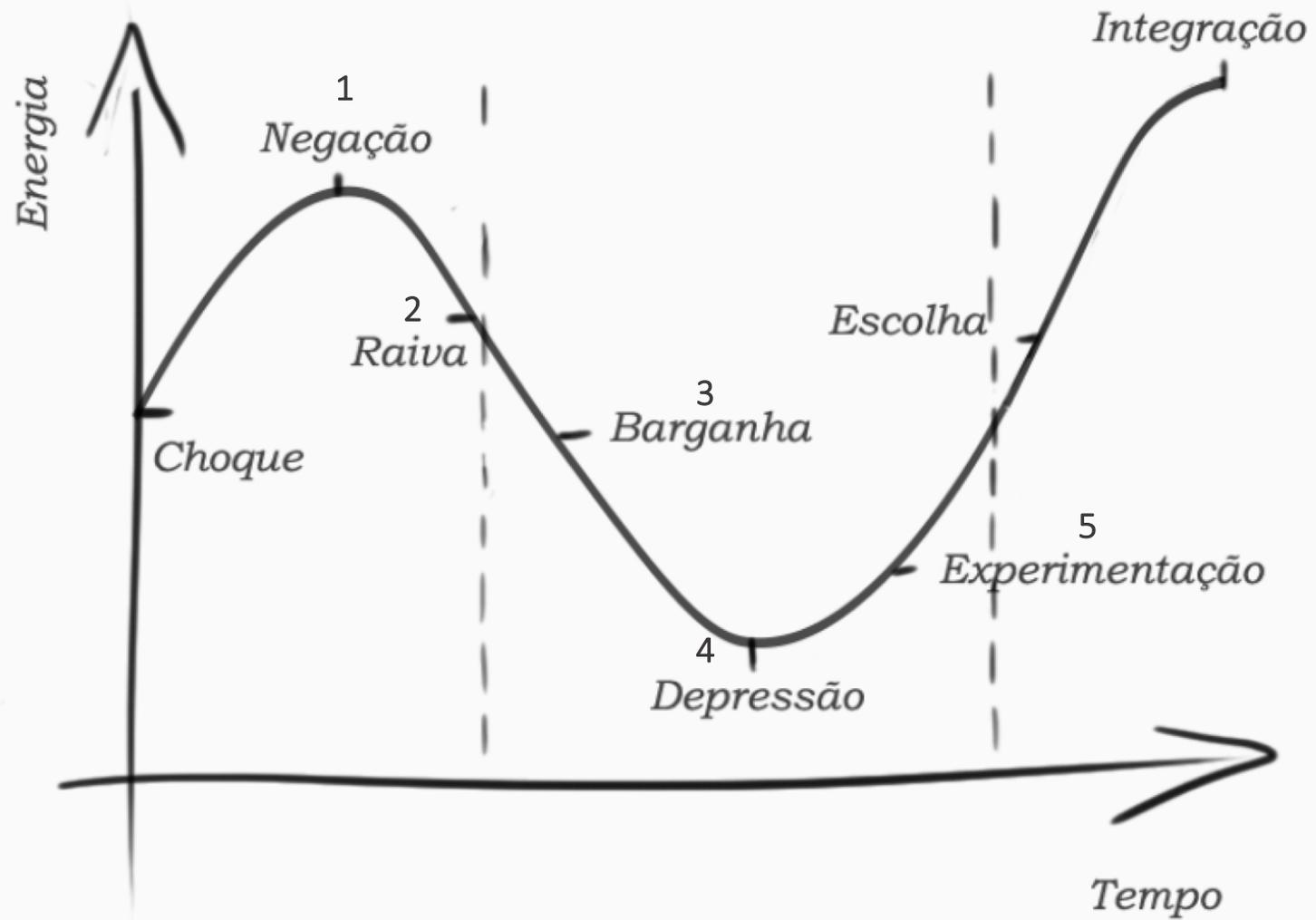
**MEDO DO NOVO**

**VELHOS HÁBITOS**



- Por que temos medo de mudar?

# “Curva da mudança”



# RESISTÊNCIA

## Contexto pessoal

Situação pessoal e familiar do colaborador

---

História da carreira profissional e planos do colaborador

---

O grau que a mudança irá afetá-lo pessoalmente

## Contexto Organizacional

Experiências com mudanças (sucessos, fracassos, contexto atual)

---

Valores e Cultura da Organização

---

Saturação de mudanças e capacidade de mudança

# Principais motivos para a resistência dos colaboradores

---

- 1 Falta de consciência de por que a mudança é necessária
  - 2 Resistência à mudança específica
  - 3 Saturação de mudança
  - 4 Medo
  - 5 Falta de apoio da gestão ou da liderança
-

# Principais motivos para a resistência da liderança

---

- 1 Cultura Organizacional
  - 2 Falta de consciência e conhecimento sobre a mudança
  - 3 Falta de adesão
  - 4 Desalinhamento dos objetivos do projeto e incentivos pessoais
  - 5 Falta de confiança na sua própria capacidade de gerenciar o lado humano da mudança
-

# Resultados dos principais esforços de transformação

Apenas 26% muito ou completamente bem-sucedidos

## Fatores que contribuem para o insucesso



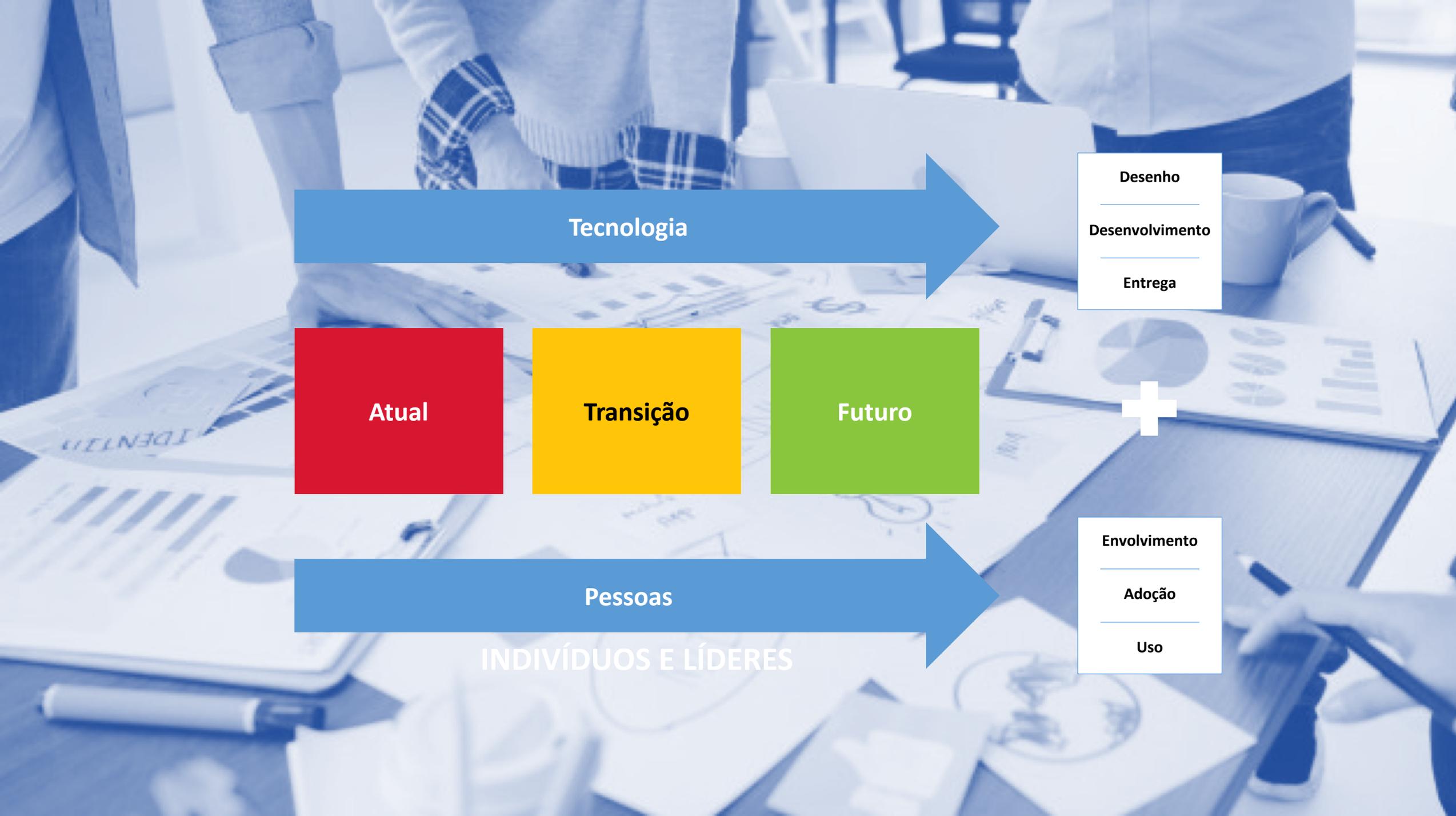


*A gestão*  
do  
**FATOR HUMANO**  
nas  
**~ TRANSFORMAÇÕES ~**

A obtenção dos benefícios esperados depende de uma mudança organizacional.

Uma verdadeira mudança organizacional só pode acontecer mediante uma mudança individual.





**Tecnologia**

- Desenho
- Desenvolvimento
- Entrega

**Atual**

**Transição**

**Futuro**



**Pessoas**

- Envolvimento
- Adoção
- Uso

**INDIVÍDUOS E LÍDERES**



**Awareness**

Consciência da  
necessidade da  
mudança

**Desire**

Desejo de  
participar e  
apoiar a mudança

**Knowledge**

Conhecimento de  
como mudar

**Ability**

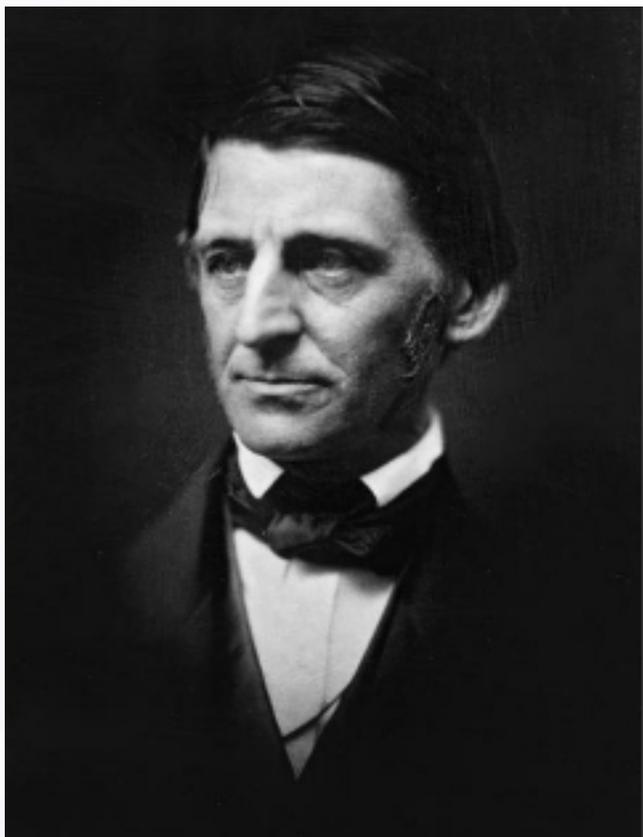
Habilidade para  
implementar  
novos  
comportamentos

**Reinforcement**

Reforço para  
sustentar a  
mudança

CHANGE

# Liderança ativa e visível



Suas atitudes  
falam tão alto que  
eu não consigo  
ouvir o que você  
diz.

Ralph Waldo Emerson

“ PENSADOR

Gestão de Impactos  
Gestão de Stakeholders  
Gestão de Comunicação  
Gestão de Conhecimento  
Gestão de Resistências  
Gestão de Valor





**Q x A = E**

**Qualidade  
da solução**

**Adoção pela  
organização**

**Eficácia da  
mudança**



# Muito obrigada!

**Amanda Dornel Ribas**  
Change Management



@ amandaribas@brq.com



[linkedin.com/in/amanda-dornel-ribas-52960215](https://www.linkedin.com/in/amanda-dornel-ribas-52960215)



**Amanda Dornel Ribas**  
Change Management na BRQ

