

# **Mudança e o PE**

**Grupo Gestor**

**INPE**

**29 de setembro de 2006**

**Mudança**

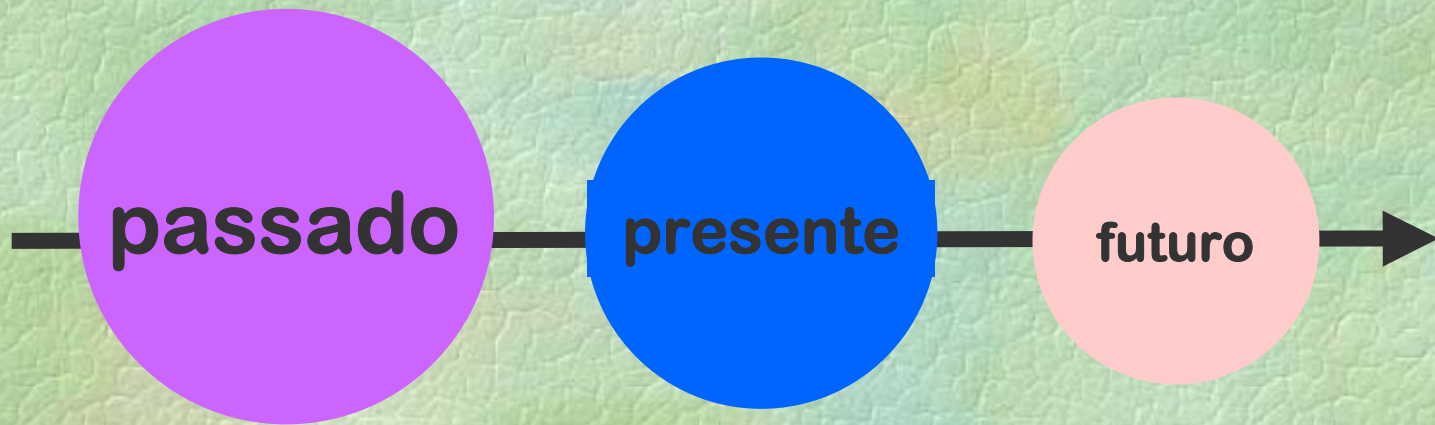


**PE**

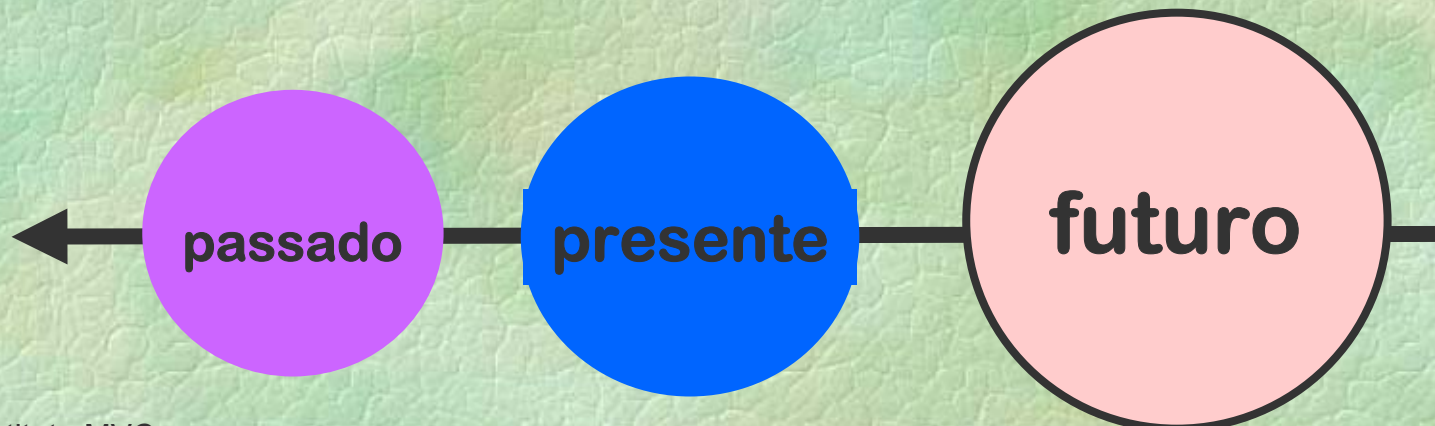
**Construir um futuro para a organização**

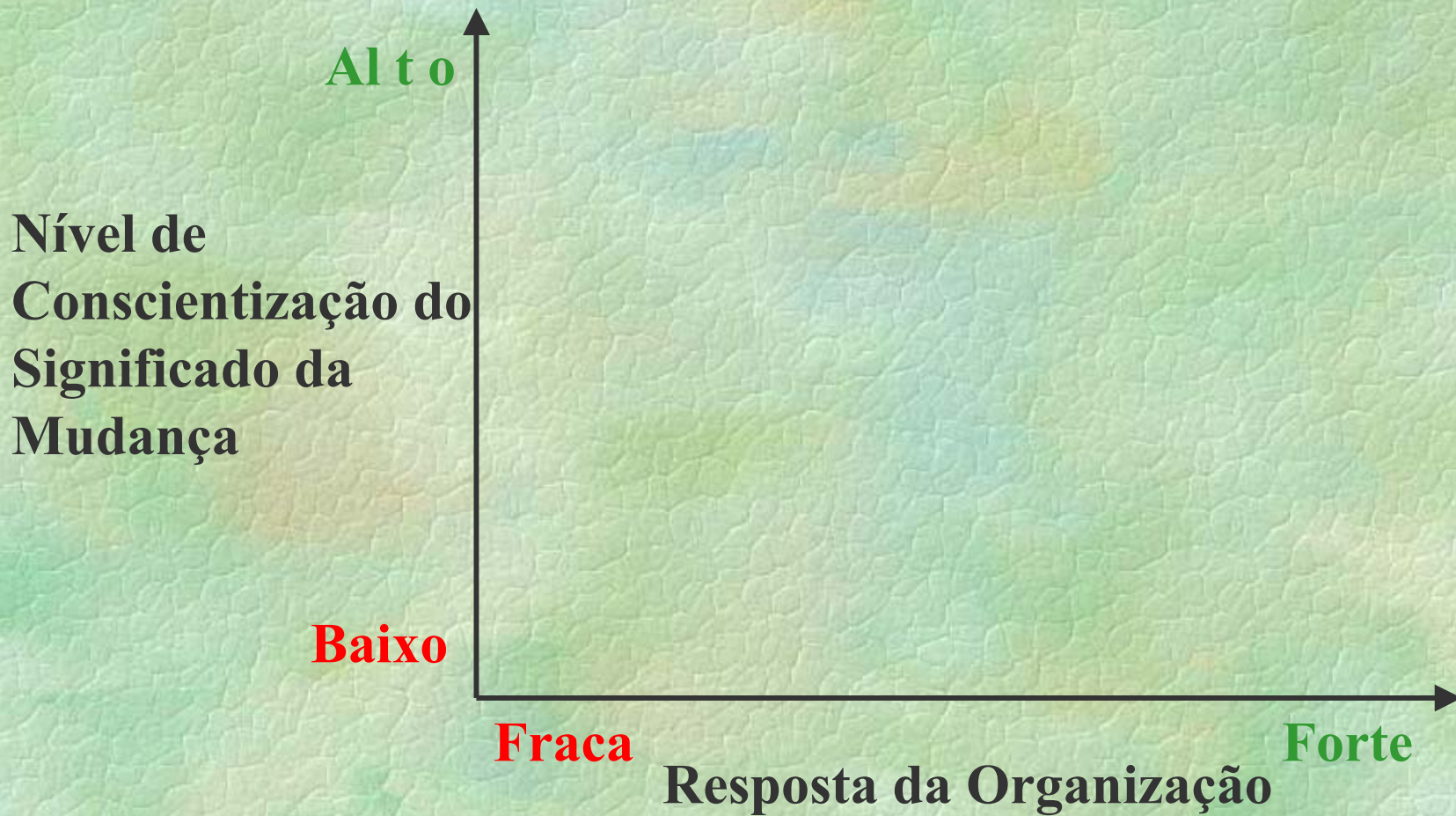
# *Construindo o futuro (é uma escolha)*

A partir do passado recente



Quebrando Paradigma – A partir do futuro desejado





**Nível de  
Conscientização do  
Significado da  
Mudança**

**Alto**

**Baixo**

**INÉRCIA**

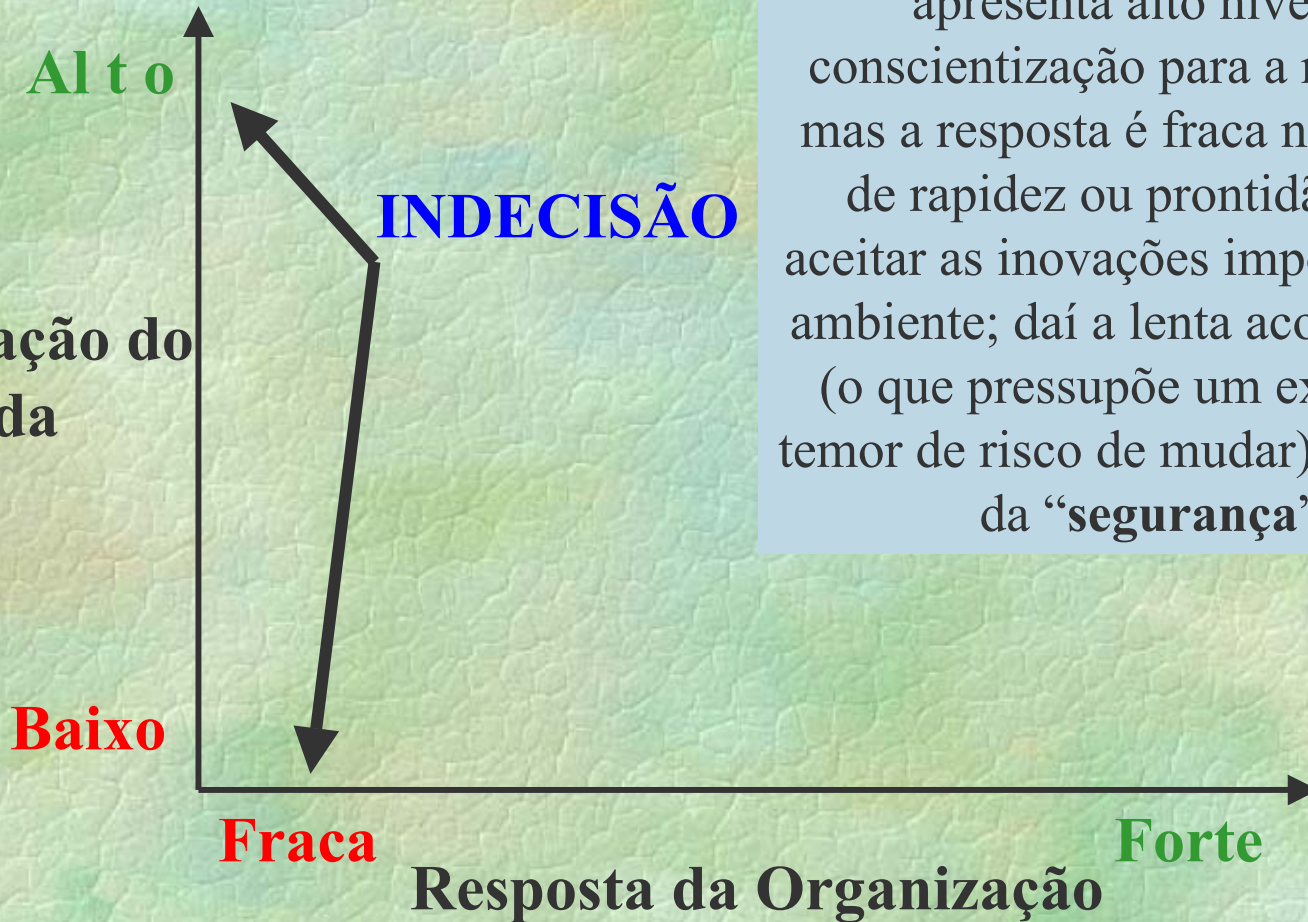
**Fraca**

**Forte**

**Resposta da Organização**

É a situação da organização que apresentando um baixo nível de conscientização, não considera a importância das mudanças e seu significado para sua sobrevivência, não se sente ameaçada e portanto permanece indiferente ao que se passa numa falsa concepção de “tradição”

**Nível de  
Conscientização do  
Significado da  
Mudança**



Observa-se quando a organização apresenta alto nível de conscientização para a mudança mas a resposta é fraca no sentido de rapidez ou prontidão para aceitar as inovações impostas pelo ambiente; daí a lenta acomodação (o que pressupõe um excessivo temor de risco de mudar) em nome da “segurança”

**Nível de  
Conscientização do  
Significado da  
Mudança**

**Alto**

**Baixo**

**Fraca**

**Forte**

**Resposta da Organização**

**REJEIÇÃO**

Ocorre quando o baixo nível de conscientização (o que pressupõe despreparo para interpretar os fatos) leva a equívocos e incompreensão do significado das mudanças; isto gera temores que se manifestam nas reações negativas sob o rótulo de uma discutível “auto-suficiência”

**Nível de  
Conscientização do  
Significado da  
Mudança**

**Alto**

**Baixo**

**Fraca**

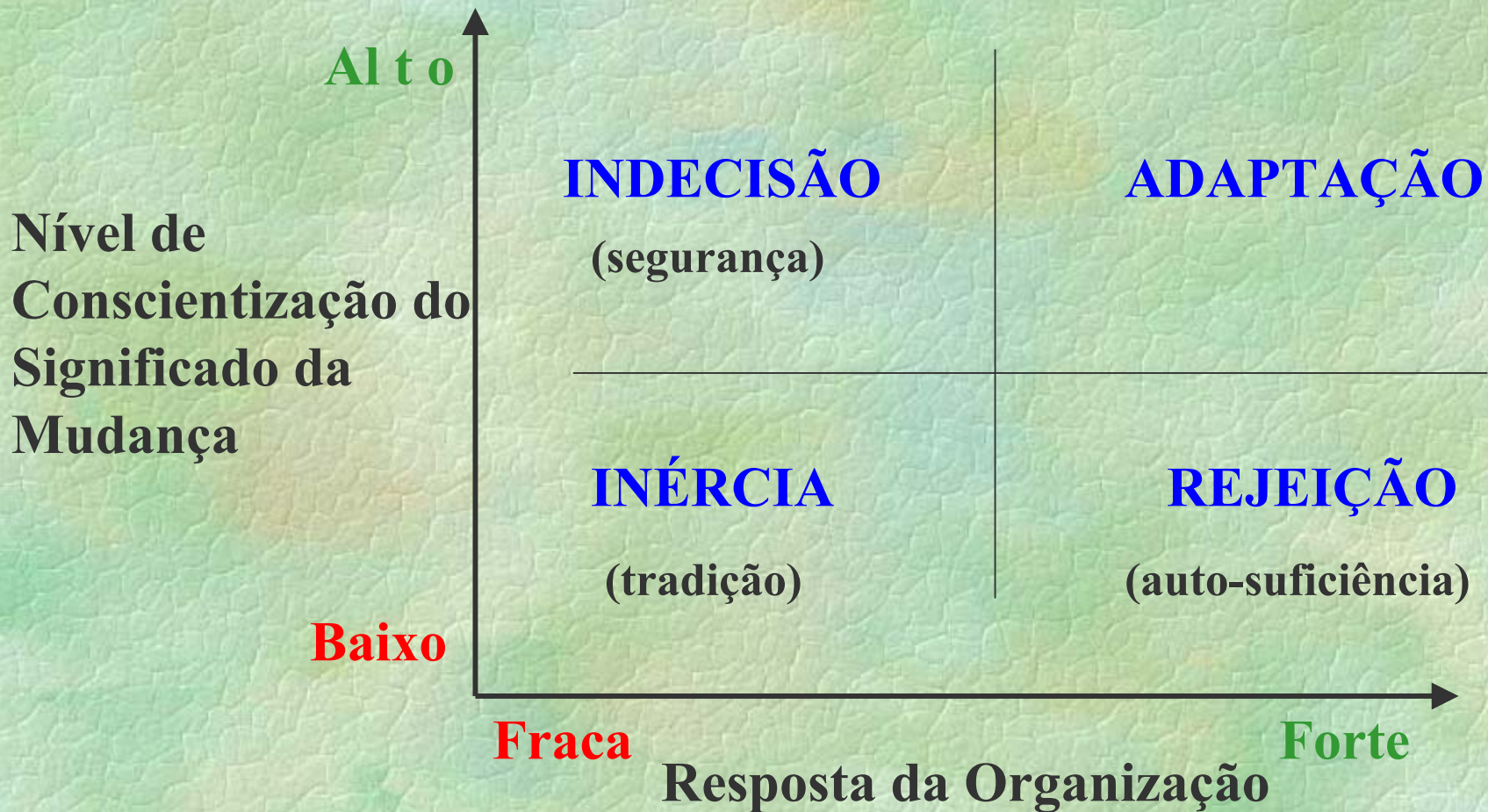
**Forte**

**Resposta da Organização**

**ADAPTAÇÃO**

É a situação desejável em que a alta conscientização para a ocorrência das mudanças determina uma resposta de forte intensidade no sentido de assimilação das inovações pela sistemática adequação da organização ao ambiente e a sobrevivência adaptativa.







Sua percepção sobre o INPE (Onde estamos?)

1

2

3

4

1

## Indecisão

Observa-se quando a organização apresenta alto nível de conscientização para a mudança mas a resposta é fraca no sentido de rapidez ou prontidão para aceitar as inovações impostas pelo ambiente; daí a lenta acomodação (o que pressupõe um excessivo temor de risco de mudar) em nome da “**segurança**”

2

## Adaptação

É a situação desejável em que a alta conscientização para a ocorrência das mudanças determina uma resposta de forte intensidade no sentido de assimilação das inovações pela sistemática adequação da organização ao ambiente e a sobrevivência adaptativa.

3

## Inércia

É a situação da organização que apresentando um baixo nível de conscientização, não considera a importância das mudanças e seu significado para sua sobrevivência, não se sente ameaçada e portanto permanece indiferente ao que se passa numa falsa concepção de “**tradição**”

4

## Rejeição

Ocorre quando o baixo nível de conscientização (o que pressupõe despreparo para interpretar os fatos) leva a equívocos e incompreensão do significado das mudanças; isto gera temores que se manifestam nas reações negativas sob o rótulo de uma discutível “**auto-suficiência**”

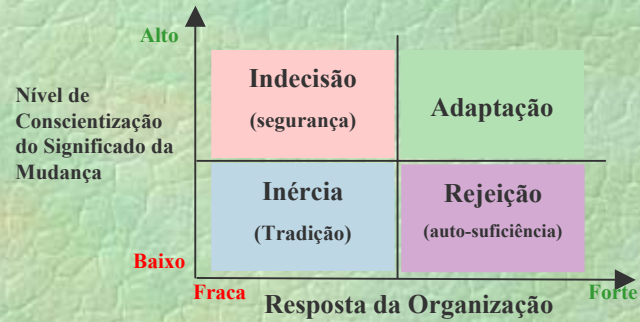
Enquanto a tabulação é feita...

*"A Mudança tem um impacto psicológico considerável na mente humana. Ao que tem medo é ameaçador porque significa que as coisas podem ficar piores. Ao esperançoso é encorajador porque as coisas podem ficar melhores. Ao confiante é inspirador porque o desafio existe para fazer coisas melhores."*

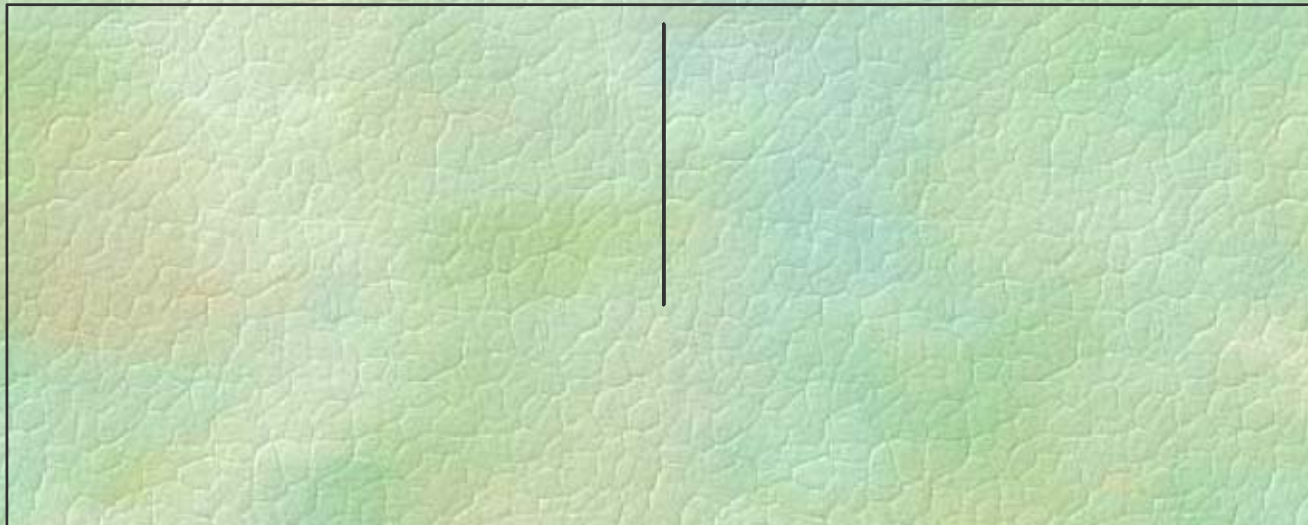
*King Whitney Jr. (CEO)*

# Resultado da Pesquisa

Pressione ESC e depois um duplo clique na figura.



1%

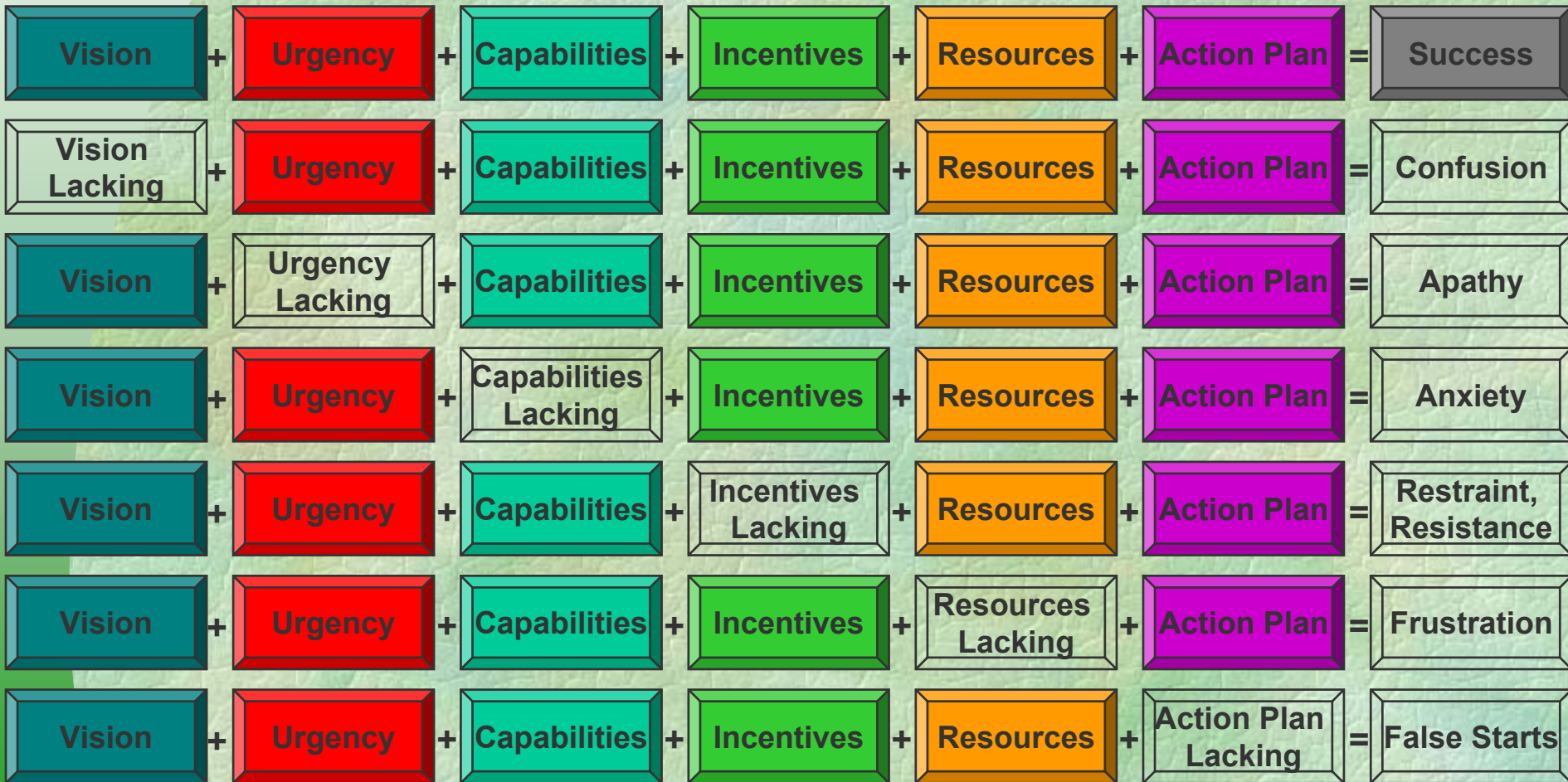


Indecisão (segurança)  Adaptação  Inércia (Tradição)  Rejeição (auto-suficiência)

**Mudança**

**Processo de Perenização do PE**

# Elementos Críticos para o Sucesso em Gestão de Mudança



***“A MUDANÇA RÁPIDA BASEADA  
NO CONHECIMENTO  
IMPÕE UM IMPERATIVO INEQUÍVOCO:  
TODA ORGANIZAÇÃO PRECISA  
INCORPORAR A GESTÃO DE MUDANÇA  
NO MAIS PROFUNDO DE SUA  
ESTRUTURA.”***

Peter Drucker



**Sugestão:**

**Grupo Gestor patrocinar a**

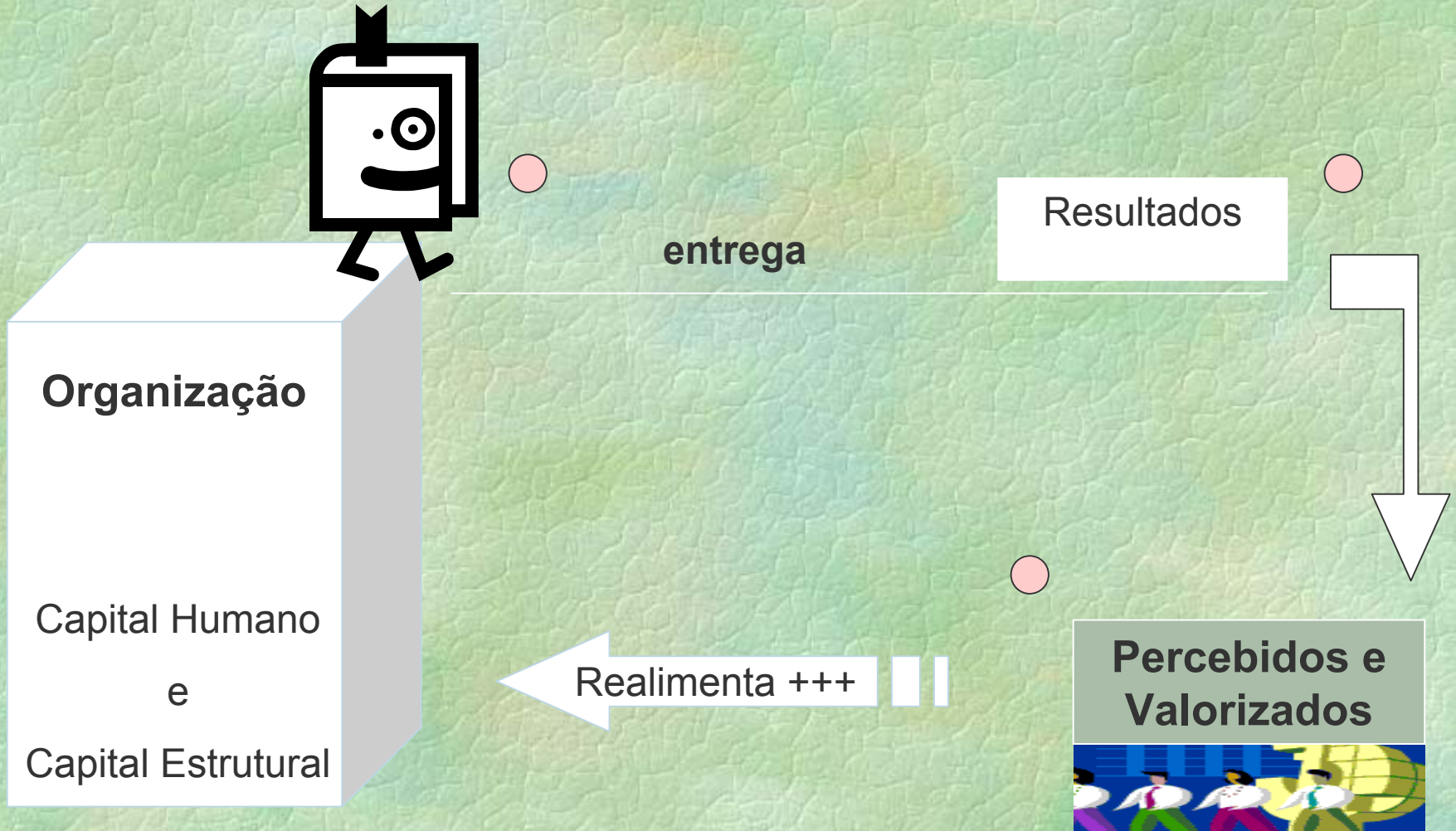
**Gestão de Mudança**



**Obrigado**

**faustocalmeida@adm.inpe.br**

# Organização



# INÉRCIA

- Indiferença com as transformações
- Visão tradicionalista do negócio
- Organizações acomodadas (monopólio ou à margem de mercado)
- Organização apática

**TRANSIÇÃO da INÉRCIA para ADAPTAÇÃO**

Movimento: Criar um fato novo capaz de mobilizar a organização.

# REJEIÇÃO

- Despreparo conceitual para compreender fatos externos
- Procedimentos burocráticos voltados para dentro
- Reações negativas aos desafios do ambiente
- Sentimento de auto-suficiência que reforça espírito corporativista

**TRANSIÇÃO da REJEIÇÃO para ADAPTAÇÃO**

Movimento: Desenvolver sensibilidade crítica e capacidade para interpretar situações novas.

# INDECISÃO

- Incapacidade de implementar novos conceitos de gerenciamento
- Enfrenta momentos de impasse
- Clima organizacional de ansiedade e insatisfação
- Exercício da crítica em excesso

**TRANSIÇÃO da INDECISÃO para ADAPTAÇÃO**

Movimento: Implantar novos sistemas administrativos gerenciais.

# ADAPTAÇÃO

- Facilidade em compreender a natureza e direção das mudanças internas e externas
- Competência em decidir sistemas gerenciais que privilegiam os clientes da organização
- Ênfase no desenvolvimento do capital humano