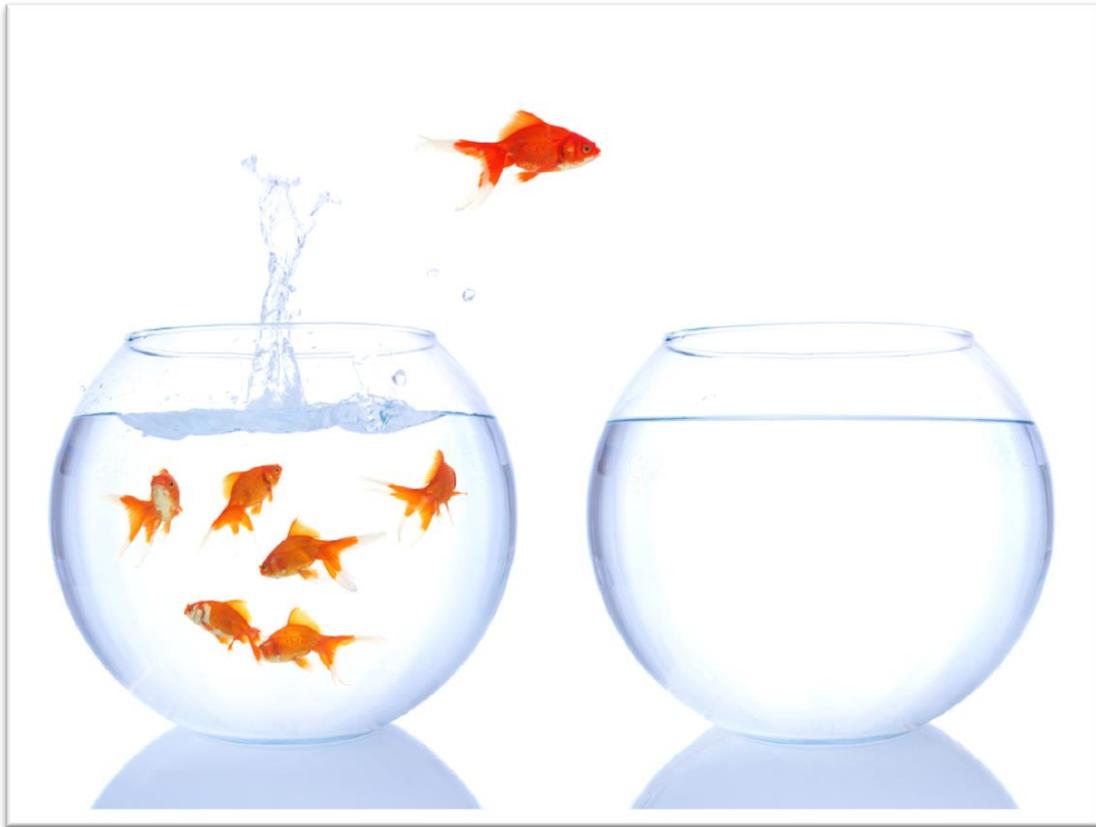




**ODILON  
MEDEIROS**  
Desenvolvimento  
Empresarial e Humano



## **Mudanças: a gestão desta evolução depende de você!**

*Odilon Medeiros\**

“Nada do que foi será do jeito que já foi um dia”. Essa visão do poeta retrata claramente o que ocorre ao longo da nossa história, da nossa vida. Mesmo que reunamos as mesmas pessoas, no mesmo cenário, não poderemos repetir a mesma cena, exatamente como ocorreu na primeira versão.

As mudanças ocorrem, independentemente e alheia a nossa vontade e em todas as instâncias da nossa existência. Logo, as pessoas que fazem parte de uma organização não escapam a essa premissa.

**ODILON MEDEIROS CONSULTORIA E TREINAMENTOS LTDA**

Av. Gov. Carlos de Lima Cavalcante, 3995 loja 27 CP 781

Olinda/PE 53.040-000

Fone: (\*\*81) 9991-7056/ 8256-1942

[om@odilonmedeiros.com.br](mailto:om@odilonmedeiros.com.br)

Algumas vezes, por serem menos visíveis e não alterarem características muito evidentes, as pessoas podem acreditar que não estão acontecendo modificações no comportamento da empresa, principalmente aqueles que não fazem parte do quadro de colaboradores. Entretanto, atualmente, as mudanças ocorrem e com uma frequência jamais vista.

Para que se tenha uma ideia, até os anos 70, o estudo da teoria das organizações despertava pouco interesse nas pessoas no que se referia ao tema. E, mesmo assim, o foco eram os aspectos e os desdobramentos negativos da mudança, quando o ideal seria que o foco fosse dar orientações aos gestores sobre como lidar com esse fenômeno.

Na época havia um paradigma sobre a estrutura e funcionamento das instituições, no qual as pessoas acreditavam que as organizações deveriam ser administradas de forma a permanecerem grandes e poderosas a qualquer custo e que o controle era a função mais importante. O sucesso do gestor era assegurado pela capacidade de reproduzir rotinas e procedimentos e que a inovação deveria ser limitada porque indicava a fragmentação da ordem vigente. É importante destacar que pouco mais de um terço das grandes organizações que existiam na época ainda sobrevivem. Tal indicador demonstra a inconsistência deste paradigma.

A partir da década de 70, começaram a surgir modificações devido às alterações sociais, econômicas e políticas, mas ainda de forma discreta.

Com a chegada dos anos 80, começam a surgir as transformações mais significativas. Ou seja, aquelas que causam impactos fortes e globais na organização (implementação de novas tecnologias, reavaliação de processos internos, maior preocupação com os públicos internos e externos, etc.).

A partir daí, as mudanças vão se solidificando e acontecendo com menor espaço de tempo. Especialistas afirmam que em 2020, o conhecimento estará duplicando a cada 83 dias. Novos conhecimentos implicam em mudanças em entendimentos e em ações.

E assim, surge uma pergunta: neste cenário, haverá espaço para pessoas inflexíveis, resistentes às mudanças? Posso quase que garantir que não. Assim, surge a necessidade de cada um de nós, já ir trabalhando alguns processos que possam estar limitando a nossa aceitação às mudanças. Como sabemos, resistir à mudança, apesar de não ser o melhor caminho é muito fácil. Normalmente nos tiramos da zona de conforto é que é difícil, pois na nossa rotina percebemos apenas o que reforça as nossas crenças e eliminamos aquilo que é destoante.

Para quem tem um papel de líder, a responsabilidade é maior ainda. Ele deve ser o agente de transformação, construção e conscientização. E os primeiros passos são estar aberto, aceitar e administrar os processos de mudanças dentro de si mesmo. Mudando: só assim, ele poderá conduzir as transformações com as pessoas da sua equipe. Outro aspecto fundamental: estar ciente de quem são as pessoas que promovem as mudanças. É primordial criar um clima de confiança.

Após essa fase, o líder deve elaborar um plano de ação que apresente os benefícios que a implementação das inovações vai trazer. Esse plano já deve contemplar respostas para possíveis objeções e críticas. Lembrando que as pessoas podem apresentar reações diversas às mudanças: aceitar, recusar, ignorar, dificultar, etc. Estratégias para cada uma delas, já devem ser preparadas previamente.

É necessário que esse plano seja elaborado com uma comunicação simples, objetiva e que desperte o interesse das pessoas. Se for possível, que seja construído com a participação efetiva dos integrantes da equipe.

Após a implantação, fazer um acompanhamento constante das ações que foram implementadas, controlar a ansiedade no que se refere aos resultados que precisam ser obtidos e fazer as adequações necessárias.

É. "Nada do que foi será do jeito que já foi um dia". Mas, dependendo da sua atuação, tudo pode ser bem melhor.

(\* ) Odilon Medeiros - Mestre em Administração, Especialista em Psicologia Organizacional, Coach, Pós-graduado em Gestão de Equipes, MBA em Vendas, consultor e palestrante.  
[www.odilonmedeiros.com.br](http://www.odilonmedeiros.com.br) / E-mail: [om@odilonmedeiros.com.br](mailto:om@odilonmedeiros.com.br)



**ODILON  
MEDEIROS**  
Desenvolvimento  
Empresarial e Humano

**NOTA DO AUTOR:**

**Este artigo poderá ser editado desde que o contexto e a opinião do autor sejam mantidos. Poderá ainda ser publicado em qualquer veículo sem que isso represente a necessidade de pagamento ou outras obrigações por quaisquer das partes envolvidas, porém, a empresa ou qualquer pessoa física que faça a publicação, deverá obrigatoriamente citar o autor.**

ODILON MEDEIROS CONSULTORIA E TREINAMENTOS LTDA  
Av. Gov. Carlos de Lima Cavalcante, 3995 loja 27 CP 781  
Olinda/PE 53.040-000  
Fone: (\*\*81) 9991-7056/ 8256-1942  
[om@odilonmedeiros.com.br](mailto:om@odilonmedeiros.com.br)