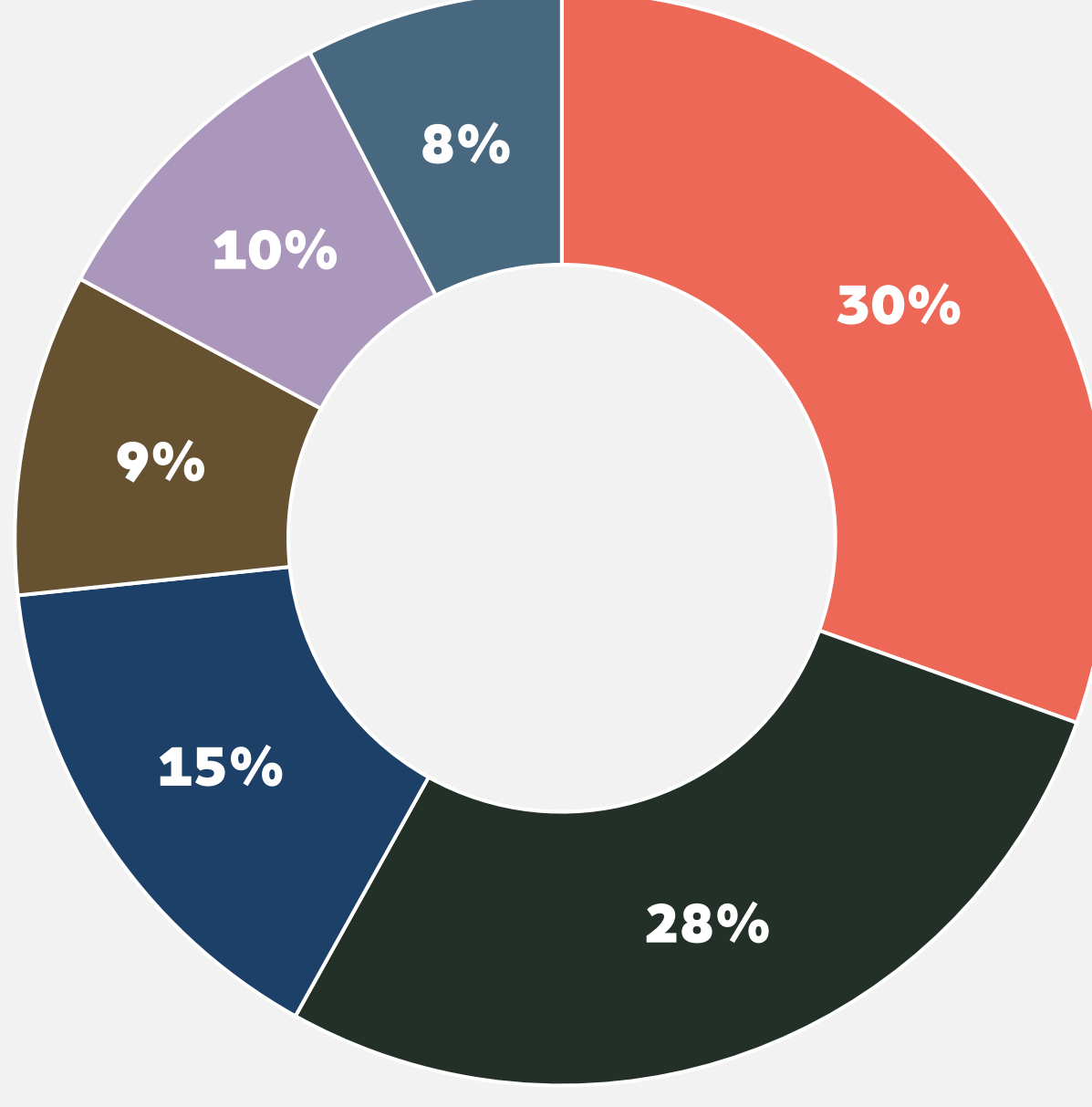


Gestão da Mudança

Executivos apontaram que usam dos benefícios da **Gestão da Mudança** em projetos de naturezas distintas e de **alta complexidade**.



Tipos de Projetos com implementação de Gestão da Mudança

- Implantação de Sistemas **30%**
- Revisão de Estruturas Organizacionais **28%**
- Aquisições **15%**
- Turnround **9%**
- Fusão com outra empresa **10%**
- Encerramento de Atividades **8%**

Fonte: Ekantika Insights fev/25. Tipos de projetos em que a Gestão da mudança é utilizada pelas organizações

O Paradoxo da Liderança

Apesar da maioria atribuir forte relevância a Gestão da Mudança, menos da metade aloca recursos dedicados a esse processo

Como resultado, a mudança é tratada como uma camada adicional ao invés de ser integrada à estratégia.

95%

Entendem que Gestão da Mudança contribui de forma essencial ao sucesso de implementação dos projetos,

mas somente...

41%

possuem uma estrutura formal para Gestão da Mudança.

- Mudança sem liderança vira ruído, não direção.
- A mudança trava quando estratégia é decidida no improviso.
- Sem patrocínio visível, a mudança cai na lista de prioridades.



Fonte: Pesquisa realizada pela Ekantika com 57 organizações em fev/25

Engajamento: O Elo Perdido

A mudança não é uma ameaça, mas uma oportunidade.

A questão é: sua empresa está preparada para aproveitá-la?

Mudanças organizacionais só acontecem de verdade quando as pessoas impactadas participam ativamente do processo.

61%

São rápidas em mobilizar recursos e implementar ações necessárias quando surgem novas iniciativas internas

39%

Gere as mudanças estruturais de forma eficaz, realocando pessoas e recursos sem grande atrito

- Engajamento não é convidar todo mundo para o Kick-off
- Se quem vive a mudança não participa do projeto, ele fica mais lento e menos efetivo.
- Ignorar o dia a dia das pessoas, desacelera a mudança.
- Sem diálogo, a mudança vira imposição e encontra barreiras.



Fonte: Pesquisa realizada pela Ekantika com 57 organizações em fev/25

Comunicação: uma Responsabilidade Terceirizada

A comunicação ainda é tratada como um fator secundário, a responsabilidade delegada e ainda limitada ao compartilhamento de informações.

53%

Possuem um fluxo de comunicação estruturado

69%

Não avaliam impactos das mudanças perdendo efetividade da narrativa

- O mensageiro e o canal importam, e-mails não são eficientes.
- Na comunicação sem propósito claro, a mensagem vira ruído.
- A falta de clareza transforma oportunidade em ameaça.
- Comunicar mal é o primeiro passo para o fracasso.



Fonte: Pesquisa realizada pela Ekantika com 57 organizações em fev/25

O risco invisível da Preparação para a Mudança

Muitas empresas têm uma falsa percepção de prontidão para mudança, mas na prática o tema nem sempre é priorizado.

63%

Afirmam ter uma cultura de flexibilidade e adaptação

51%

Tem capacidade de tomar decisões estratégicas com rapidez

29%

Monitoram de forma estruturada a prontidão

- Não se gerencia o que não se mede — nem a prontidão.
- Assim como as pessoas, os processos raramente estão prontos para mudanças
- Se a Cultura está só no papel, ela não prepara ninguém para mudar.
- Enquanto for subjetiva, a prontidão continuará sendo um risco invisível.



Fonte: Pesquisa realizada pela Ekantika com 57 organizações em fev/25

Governança: Sem dono, Sem sucesso.

Sem um dono claro, a Gestão da Mudança perde força por falta de uma estrutura formal de acompanhamento.

48%

Afirmam lidar de forma eficaz com resistências e conflitos

35%

Tem processos e mecanismos de governança para manter os benefícios obtidos com a mudança no longo prazo

- Falta de governança para mudança leva cada área fazer o que acredita.
- Se tudo é de todos, é sempre do "outro" a responsabilidade da entrega.
- Ritos de projetos são mais focados na implantação do que no impacto da mudança.



Fonte: Pesquisa realizada pela Ekantika com 57 organizações em fev/25

A ilusão do "Lançamento Bem-Sucedido"

A adoção de novas práticas e processos é um dos maiores desafios na Gestão da Mudança.

Empresas celebram um "lançamento bem-sucedido", ignoram o reforço contínuo e rapidamente percebem que a mudança não foi de fato incorporada.

41%

Estão preparadas para reconfigurar processos

49%

Institucionalizam novas práticas após a mudanças

37%

Disseminam aprendizados e promovem melhoria contínua

- Go-Live não garante a adesão.
- Gestão da Mudança não começa aqui.
- Sistema é implantado e o processo é esquecido.



Fonte: Pesquisa realizada pela Ekantika com 57 organizações em fev/25

Takeaways Ekantika Insights

O Paradoxo da Liderança

Líderes valorizam a liderança, **mas poucos a lideram de fato.**

Engajamento: O Elo Perdido

Sem participação ativa, **a mudança não ganha corpo nem adesão.**

Comunicação Terceirizada

Delegar a comunicação **é perder o controle da narrativa da mudança.**

O risco invisível da Preparação para a Mudança

A prontidão é tratada como cultura, **mas raramente é medida ou gerida.**

Governança: Sem dono, Sem sucesso.

Sem estrutura, **a mudança perde direção e continuidade.**

A ilusão do "Lançamento Bem-Sucedido"

Implantar não é transformar, **sem reforço, a mudança se esvazia.**