

Evidências estatísticas de impacto positivo da mentoria de liderança feminina como forma de desenvolvimento de líderes mulheres

Juliana Guedes Almeida, PhD; Vithor Rosa Franco, PhD e Dyogo da Rocha Capistrano

Introdução

O desenvolvimento profissional das mulheres apresenta desafios específicos, devido às expectativas sociais, exigências de desempenho e crenças enraizadas pela mitologia cultural organizacional. Apesar disso, ainda são raras as iniciativas que abordam de forma estruturada e cientificamente embasada o desenvolvimento de mulheres e a redução de disparidades. As dificuldades individuais e coletivas das mulheres em ambientes corporativos demandam soluções que considerem a dinâmica organizacional de maneira multinível, analisando tanto o impacto dos líderes quanto da cultura da instituição sobre o bem-estar e desempenho profissional das servidoras.

Com base nesses desafios, o DNIT adotou de maneira pioneira e continuada um programa de mentoria liderança feminina coletiva, utilizando o People Analytics como metodologia estratégica para o desenvolvimento de variáveis psicológicas individuais e coletivas. Essa abordagem permite que as participantes aprimorem capacidades formais e informais essenciais para sua socialização profissional e crescimento dentro da organização, sempre com base em evidências. A implementação desse projeto reforça o compromisso do DNIT em promover uma cultura organizacional mais equitativa e sustentável, alinhada à valorização e ao fortalecimento da liderança feminina.

Para assegurar a efetividade do programa, foi adotada uma abordagem baseada em evidências, com a aplicação de pré e pós-testes que permitiram mensurar os impactos de forma objetiva. Foram 12 encontros realizados coletivamente com duração de uma hora cada. Além disso, foram realizados encontros individuais para recepcionar as mentorandas e para concluir o projeto.

Os resultados obtidos foram analisados estatisticamente, revelando diferenças significativas nos indicadores avaliados, o que reforça a eficácia da metodologia aplicada. Este relatório detalha a estrutura da mentoria, os principais achados e as implicações práticas para organizações que buscam promover lideranças femininas por meio de estratégias fundamentadas e mensuráveis.

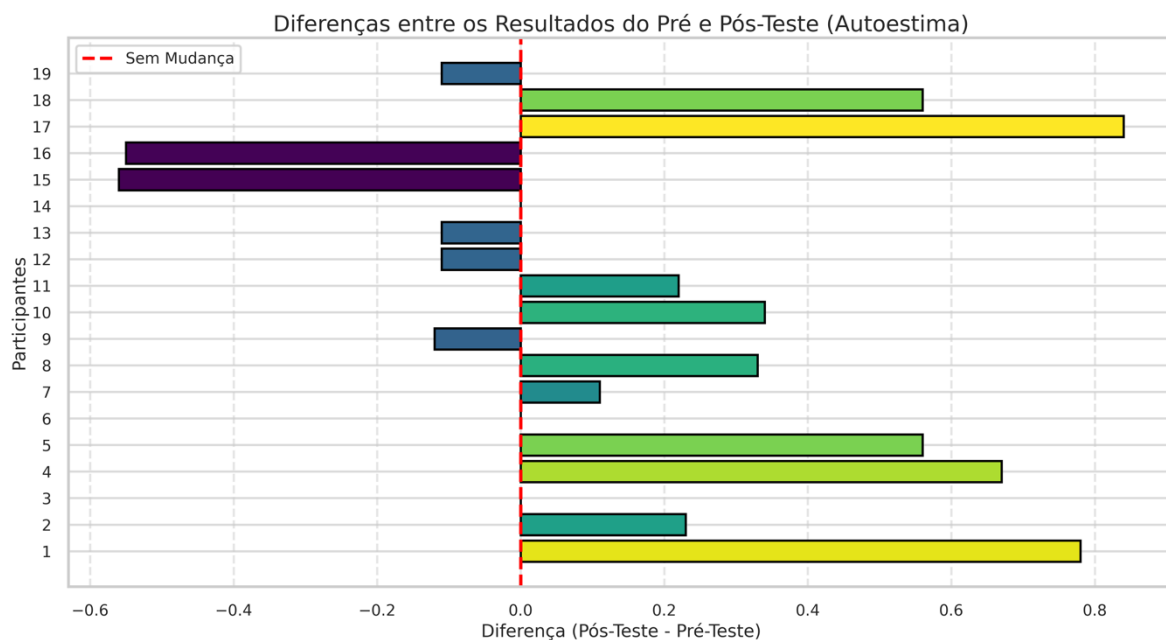
Das 20 participantes, 19 preencheram o instrumento nas duas datas de envio. Cada gráfico apresenta o resultado da participante antes e depois da mentoria. Os números foram utilizados no lugar dos nomes para garantir confidencialidade. Observando as barras de cada participante por fenômeno e comparando os valores é possível verificar a diferença entre as médias e perceber os impactos positivos da mentoria.

Para além das comparações individuais entre as médias de antes e depois, nesse relatório fiz análises de significância e plotagem de gráficos que permitem comprovar a eficácia da mentoria com People Analytics como método de desenvolvimento de líderes femininas no DNIT. Nesse case apresentamos os efeitos das variáveis que tiveram impacto

significativo de maneira global e não apenas em variações individuais analisadas comparando isoladamente pré e pós teste de cada participante individualmente, avançando no que já tínhamos publicado anteriormente.

Resultados

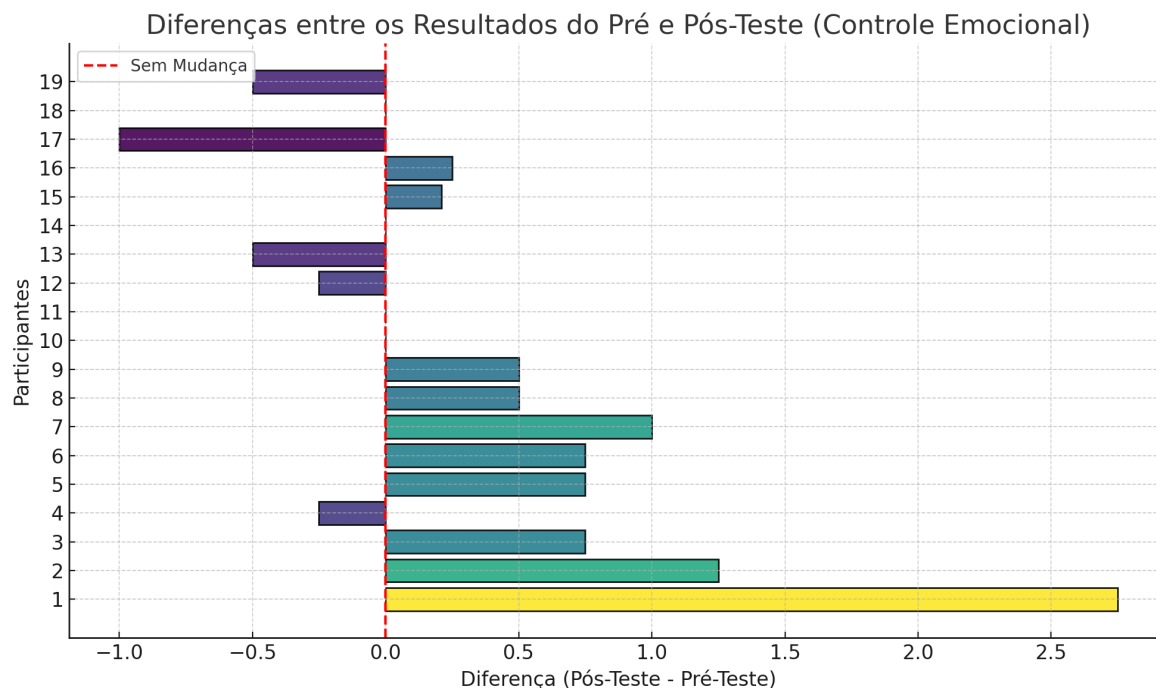
Autoestima



Avaliando o impacto da mentoria na Autoestima, podemos perceber que existe um aumento geral nos valores da maioria das participantes. Considerando o impacto global, a mentoria teve um impacto positivo significativo, já que a maioria das participantes apresentou um aumento na autoestima (10 mulheres melhoraram e 3 mantiveram os níveis de Autoestima). No gráfico acima, a linha vermelha representa sem mudanças. Barras para a direita ilustram a magnitude das melhorias e para a esquerda diminuições na percepção.

Com relação aos testes estatísticos, podemos ressaltar que a média do pré-teste foi de 4,17 (desvio padrão 0,48) e a média do pós-teste foi de 4,34 (desvio padrão 0,38). Quanto ao tamanho do efeito, a medida **d de Cohen** (Teste T), que mede a diferença padronizada entre as médias foi de 0,34, indicando que existe um efeito estatisticamente significativo moderado, indicando a magnitude de diferença mensurada.

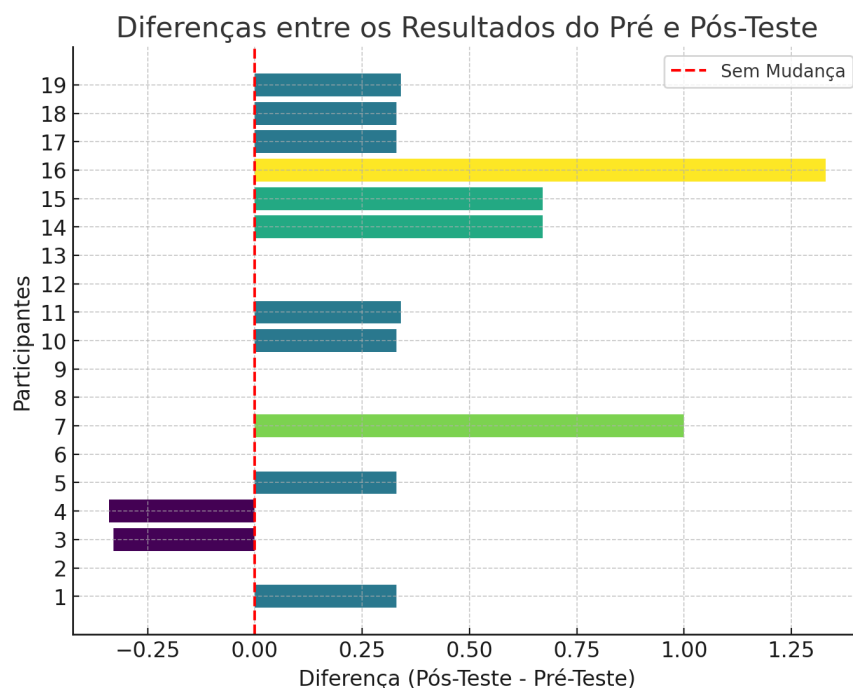
Controle Emocional



Pode se observada uma tendência geral de melhoria. Com relação aos testes estatísticos, podemos ressaltar que a média do pré-teste foi de 4,69 e a média do pós-teste foi de 4,96. O Mínimo e máximo das diferenças: -1,00 e +2,75. Quanto ao tamanho do efeito, a medida **d de Cohen** (0,23), indicando um efeito significativo, ainda que pequeno, sugerindo que a intervenção teve um impacto leve no Controle Emocional.

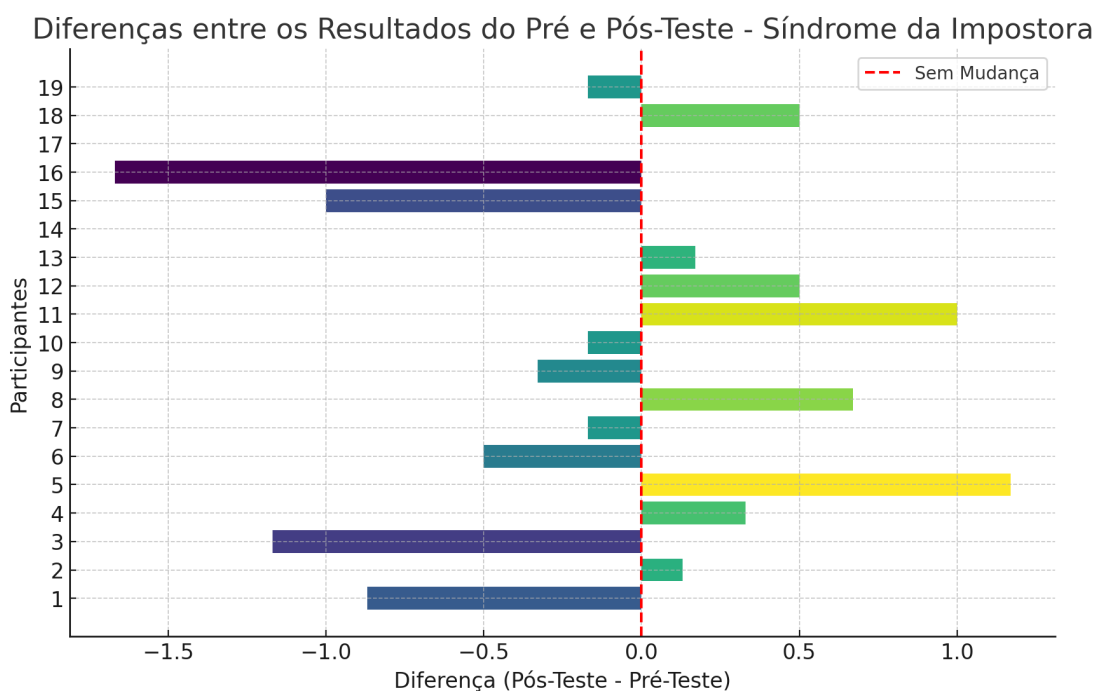
Comportamento Pró Social

O aumento geral das pontuações sugere que a mentoria teve um impacto positivo no comportamento pró-social da maioria das participantes. A medida d de Cohen (0,36) indica um resultado positivo de efeito de pequeno a médio. Esses resultados reforçam a conclusão de que houve um impacto positivo da mentoria, mesmo considerando o tamanho pequeno da amostra.



Síndrome da Impostora

Um dos maiores desafios da liderança feminina é a Síndrome da Impostora. Como a síndrome da impostora é uma variável negativa, diminuições nas pontuações indicam uma melhoria na percepção das participantes sobre si mesmas. Para 8 participantes, o efeito foi contrário ao esperado, aumentando a sensação de desconforto. A síndrome da Impostora é um fenômeno multicausado e seria importante a continuidade de trabalhos para reforçar. O valor da medida d de Cohen foi de $-0,12$, indicando um efeito significativo de diminuição da Síndrome da Impostora. Ações continuadas podem aumentar esse impacto e sua durabilidade.



Conclusão

De maneira geral, apesar de significativos, os resultados sugerem que o impacto da intervenção é estatisticamente de pequeno a moderado, o que é razoável de esperar após apenas 3 meses de intervenção, sugerindo que a continuidade dos trabalhos pode ter impacto acumulados e expressivos. Recomenda-se a continuidade e expansão do programa para possibilitar análises mais aprofundadas e resultados mais estruturados e duráveis.

Institucional/Contatos:

Este relatório foi produzido sob encomenda para o Observatório de Pessoal.

Autores:

Juliana Guedes Almeida, Dra.
Minder People Analytics
Whatsapp (61)98125-4282
julianaalmeidaphd@gmail.com

Vithor Rosa Franco
Minder People Analytics
Vithor.franco@gmail.com

Representante do DNIT
Dyogo da Rocha Capistrano

Observatório de pessoal:

Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP
Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos
Esplanada dos Ministérios, Bloco C, 9º andar, sala 954
70297-400 – Brasília/DF

Tel: (61) 2020-1179