

## Mentoria Feminina com People Analytics

Juliana Guedes Almeida - Dra, Dyogo da Rocha Capistrano e Kessie Araujo Camelo Fernandes da Silva

Apesar de demandas sociais, de desenvolvimento e de carreira das mulheres no contexto profissional serem sabidamente diferentes das masculinas, poucas ações agem efetivamente para diminuir gaps coletivos e de desenvolvimento individual de maneira efetiva e com apoio na abordagem científica. O papel social das mulheres, as expectativas de desempenho e crenças comumente propagadas – bem como características individuais trazem desafios que carecem do desenho de soluções personalizadas e implementadas para compreender orgânica e sistemicamente o papel dessas na organização, bem como de maneira multinível o efeito tanto de líderes quanto da própria organização no bem estar e resultados corporativos de suas servidoras. Assim, com o objetivo de desenvolver variáveis psicológicas individuais e coletivas, a turma piloto do programa de mentoria feminina coletiva teve como estratégia metodológica People Analytics e por objetivo desenvolver de forma sistêmica capacidades formais e informais que facilitem socialização e desenvolvimento de variáveis individuais com abordagem personalizada e aderente ao contexto do órgão com base em evidências. O projeto relatado nesse case foi idealizado pela Superintendência Regional do Estado do Paraná, e contou com a participação de 10 mulheres de diferentes estados. O objetivo deste informativo é apresentar resultados preliminares da turma piloto de mentoria feminina coletiva com People Analytics no DNIT.

### **Demanda do órgão** **Mentorando mulheres com People Analytics**

A mentoria possui como funções majoritárias o desenvolvimento saudável de relações psicológicas e de posicionamentos de carreira. Tipicamente é uma relação profissional de longa-duração que se aprofunda com o tempo e gera resultados sustentados de pessoas e profissionais. Com People Analytics, é o investimento em um processo intencional de desenvolvimento criativo, aberto e construído com base na confiança que trabalha sistemas de crenças e percepção de fenômenos individuais e coletivos, juntando experiência pessoal e coletiva e conhecimento científico aplicado que engaja indivíduos e grupos na aprendizagem recíproca e construção de rede.

A turma piloto no DNIT teve 12 participantes, com uma desistência no início do processo e continuidade com o convite de outra servidora para a vaga. Foram 16 encontros com temas orientados com base em conteúdos científicos aplicados e temas que emergiram do próprio grupo. Cada encontro teve duração de cerca de duas horas. Antes de iniciar o processo e quando da sua conclusão cada participante contou com uma sessão individual para apresentação do programa e alinhamento de expectativas e, ao fim, para devolutiva e construção de plano de desenvolvimento individual. Paralelamente, ao início e fim do processo, foi aplicado um questionário cientificamente validado como iniciativa de mensurar o impacto dos encontros.

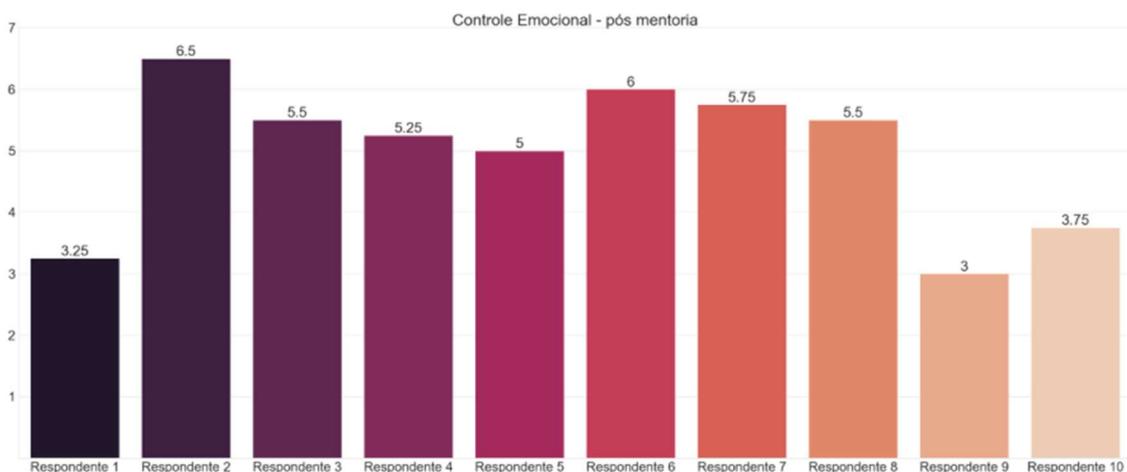
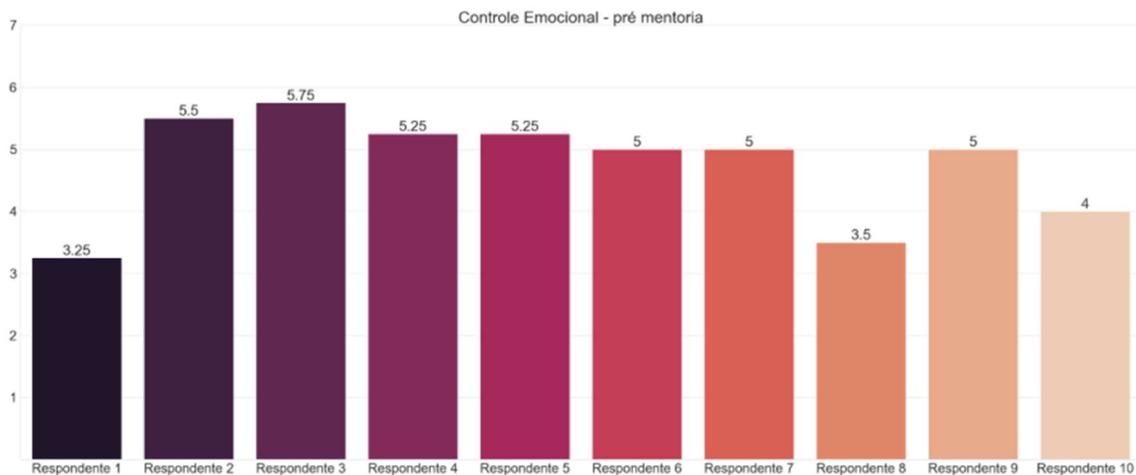
Regularmente processos de mensuração de impacto de ação contam com mais tempo de aprofundamento dessa ação, mas optou-se por mensurar para avaliar a efetividade da ação. Como a amostra foi de 10 participantes, optou-se por comparar a avaliação inicial e final percebida por cada uma delas. Foram aplicados questionários de autoestima, controle emocional, isolamento, comportamento pró-social, síndrome do impostor, suporte social, percepção de voz, suporte organizacional, segurança psicológica, engajamento e intenção de sair do DNIT.

### **Resultados**

As participantes perceberam que após o processo possuíam maior controle emocional, mostravam mais comportamentos cooperativos com os colegas no órgão, maior percepção de voz e menor síndrome da impostora. A seguir apresentados as figuras que representam o antes e o depois de cada uma dessas variáveis. Para observar o impacto tem-se que comparar a percepção individual antes e depois da mentoria. Todas as questões foram repetidas em uma escala de 7 pontos (1 – discordo totalmente e 7 concordo totalmente).

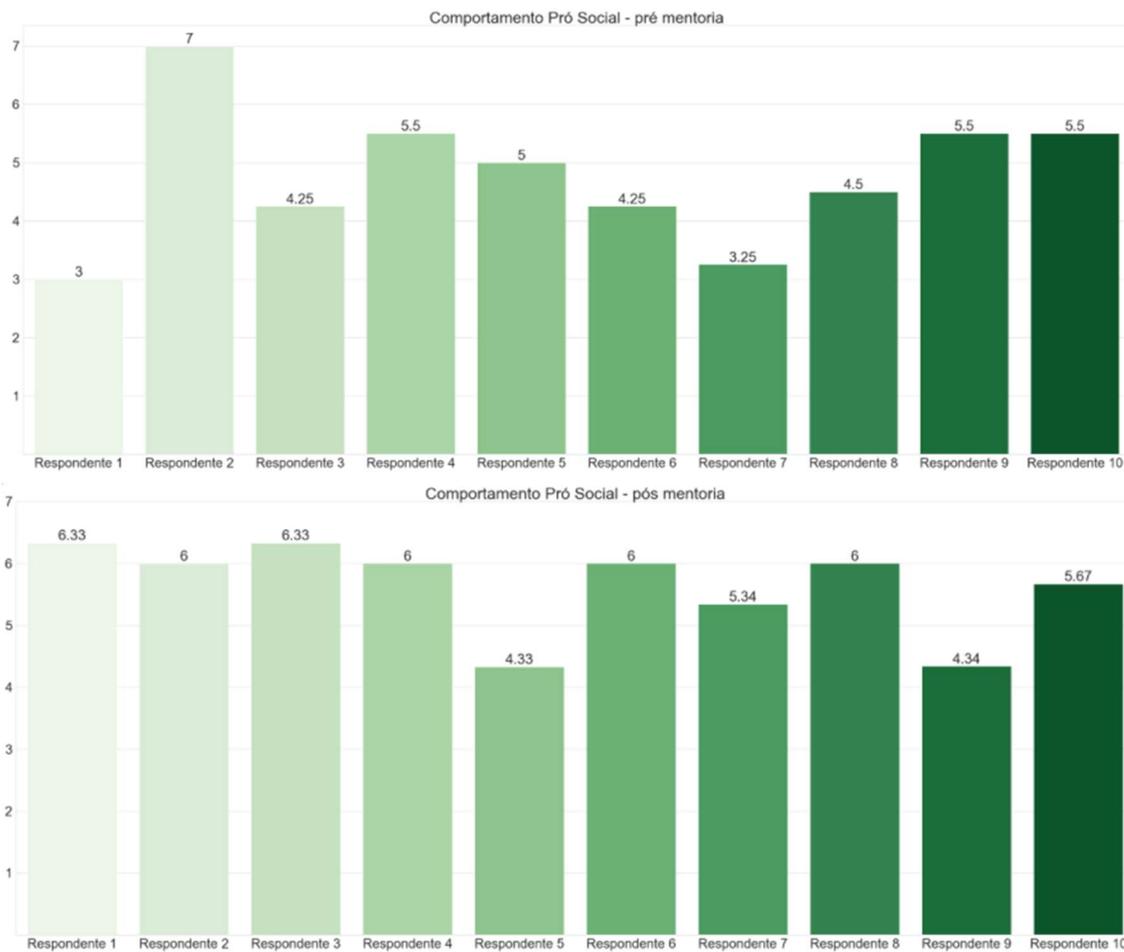
## Controle Emocional

O controle emocional é uma variável altamente desejada pois nos permite maior resiliência e lidar melhor com situações de frustração. Nos permite, também, gerenciar melhor nossas relações. Percebemos comparando a Figura 1 e 2 que 40% das participantes tiveram uma melhora na autopercepção de controle emocional (Respondentes 2, 6, 7, 8) e que as outras se mantiveram relativamente estáveis, a exceção da respondente número 9.



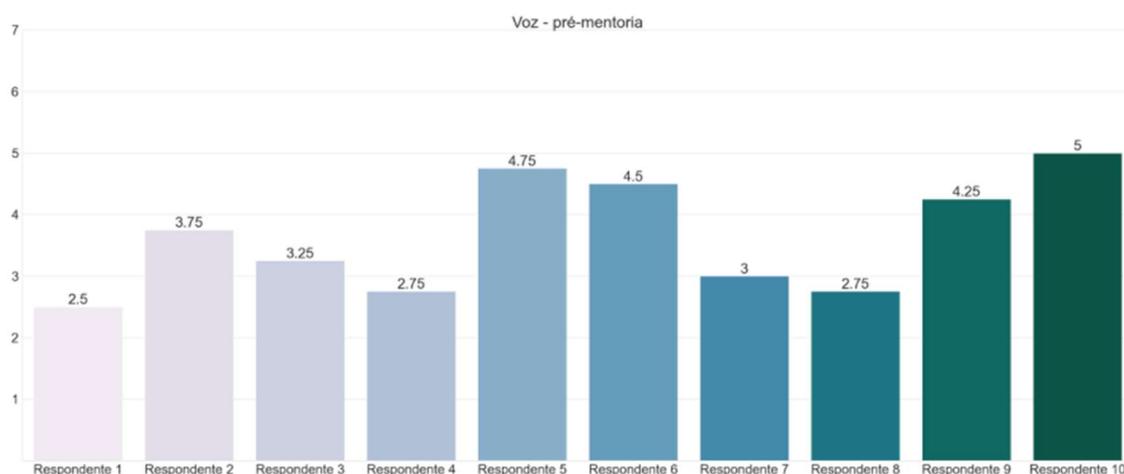
## Comportamento Pró-Social

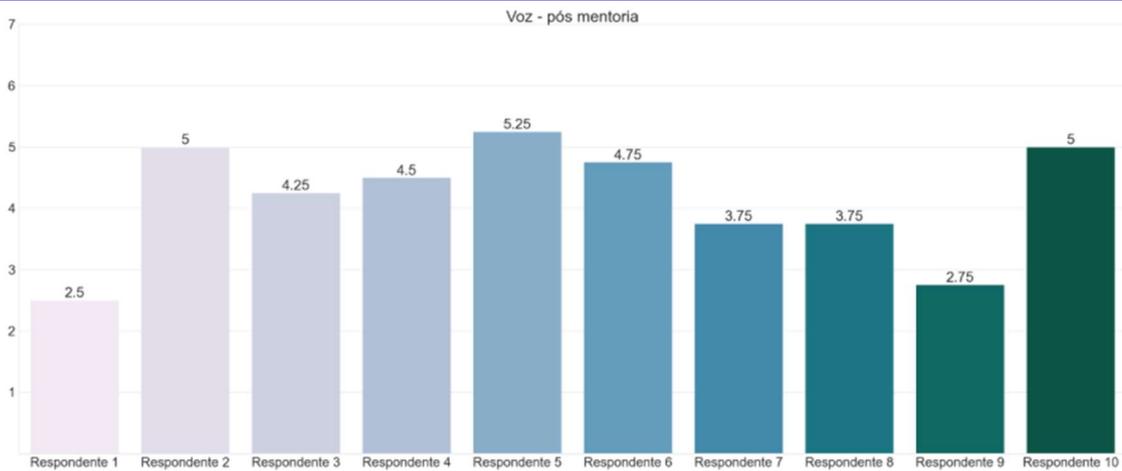
Já o comportamento social corresponde a ter vontade e se comportar de maneira a ajudar aos outros, se dedicando e entregando para além do prescrito no cargo. É um sinal que as pessoas se percebem cuidadas pela organização, sendo, também uma variável desejada. Percebemos comparando a Figura 3 e 4 que 60% das participantes tiveram uma melhora na autopercepção de comportamento pró social (Respondentes 1, 3, 4, 6, 7, 8) e que as outras se mantiveram relativamente estáveis, a exceção da respondente número 5.



### Voz da servidora

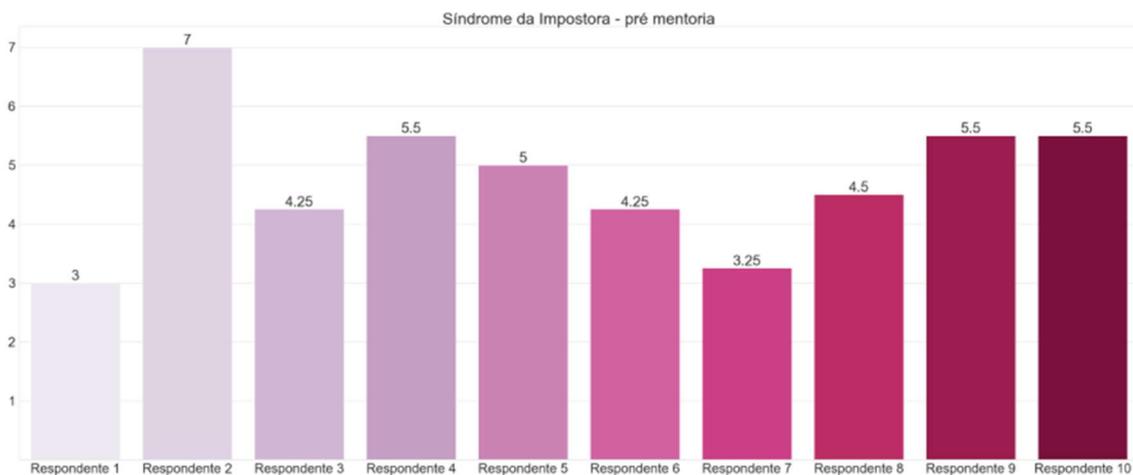
A variável voz indica que a pessoa percebe que possui espaço para falar e se posicionar. Extremamente desejada, indica que as contribuições dessas servidoras têm maior probabilidade de acontecer e elas de verbalizar percepções, ideais e sugestões ou críticas. Pode ser considerado um indicador de bem-estar. Percebemos comparando a Figura 5 e 6 que 60% das participantes tiveram uma melhora na autopercepção de voz (Respondentes 2, 3, 4, 5, 7 e 8) e que as outras se mantiveram relativamente estáveis, a exceção da respondente número 9.

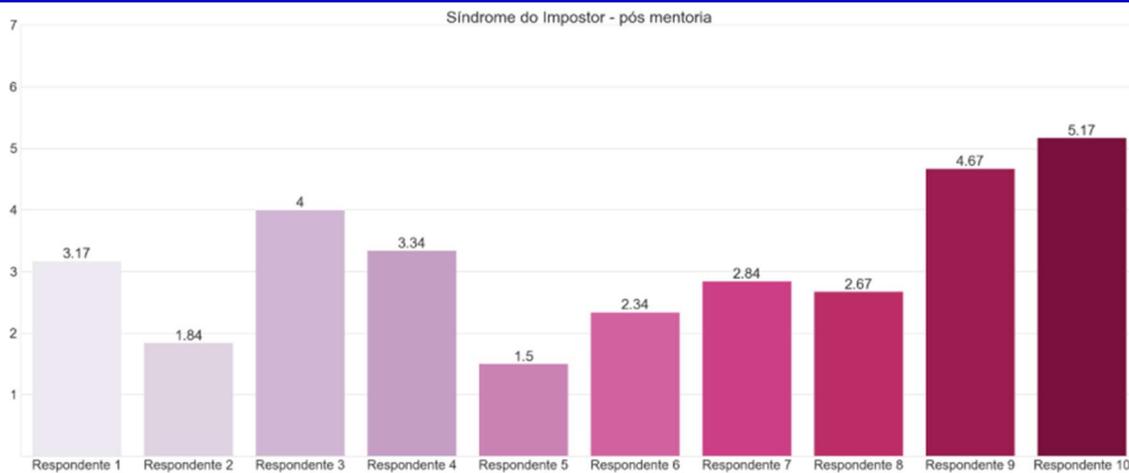




### Síndrome do Impostor

Por fim, a síndrome do impostor, muito frequente em servidores de auto desempenho, indica um desconforto psicológico majoritariamente demonstrado por mulheres que sentem que conseguiram os resultados por acaso e que podem não ser merecedoras das próprias conquistas, implicando em um alto questionamento muito grande e por vezes paralisante. Traz consequências negativas tanto para a pessoa que experencia quanto para a organização. Como é uma variável indesejada, o objetivo é que diminuía o nível da percepção das servidoras após o processo de mentoria. Percebemos comparando a Figura 7 e 8 que 70% das participantes tiveram uma melhora na autopercepção de síndrome da impostora (Respondentes 1, 3, 4, 6, 7, 8) e que as outras 3 tiveram melhoras discretas.





## Conclusão

Ainda que preliminares em com pouca profundidade de poder explicativo considerando o uso de estatísticas descritivas em decorrência do tamanho da amostra do grupo piloto e curta duração do programa (cerca de seis meses), esses resultados indicam resultados promissores principalmente no que tange a como as servidoras se percebem e se expressam no órgão, podendo impactar desempenho e bem-estar. Vale ressaltar que características individuais também pesam nessas percepções. Com relação as variáveis que mensuram percepções em relação ao órgão foram observadas melhorias discretas ou não foram observadas melhorias. Isso se deve possivelmente à pouca duração do programa para impactar a percepção de variáveis mais distantes psicologicamente. Tanto para essas variáveis quanto para as outras relatadas aqui sugere-se a manutenção e expansão do programa para que análises mais complexas e compreendendo uma ação mais duradoura possam determinar o sucesso do programa.

**Institucional/Contatos:**

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

**Autores:**

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

Represente do DNIT  
Dyogo da Rocha Capistrano  
Kessie Araujo Camelo Fernandes da Silva

**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 987  
70297-400 – Brasília/DF

Tel: (61) 2020-1179