

# RELATÓRIO EXECUTIVO

## Programa de Desenvolvimento de Lideranças (PDL) 2024

### 1. Introdução

Este relatório apresenta a análise dos dados coletados na pesquisa de satisfação do Programa de Desenvolvimento de Lideranças (PDL) 2024. O objetivo é consolidar as informações, identificar tendências, e propor melhorias para os próximos ciclos do programa. Os feedbacks foram coletados utilizando uma escala Likert de 4 pontos (1 – Discordo Totalmente a 4 – Concordo Totalmente) e incluíram espaços para comentários qualitativos.

### 2. Metodologia

Os dados foram analisados utilizando ferramentas de visualização e tratamento como Power BI e Excel. A metodologia seguiu os passos:

- Limpeza e padronização dos dados;
- Cálculo de métricas-chave;
- Consolidação de resultados em áreas temáticas;
- Identificação de insights quantitativos e qualitativos.

Foram coletadas percepções e notas de 36 avaliações realizadas pelos participantes do evento, enviadas entre os dias 05/12/2024 e 10/12/2024.

### 3. Principais Métricas e Indicadores

#### 3.1 Satisfação Geral

Média geral da satisfação: 8,8/10 (após conversão da escala para 0-10).

Percentual de participantes satisfeitos (nota maior que 7): 94%.

#### 3.2 Organização do Treinamento

Satisfação com a organização geral: 8,8/10.

Principais destaques: Pontualidade e comunicação bem avaliadas.

Pontos de melhoria: Período/Datas do treinamento e sua duração extensa.

#### 3.3 Metodologia e Instrutores

Média de satisfação com instrutores: 8,9/10.

Forças: Domínio do conteúdo e didática.

Sugestão de melhoria: Incrementar exemplos práticos e casos reais no contexto da empresa.

#### 3.4 Local do Treinamento

Satisfação com infraestrutura: 8,24/10.

Principais comentários dos participantes focados em melhorias:

Organização	Instrutores	Coworking	Comentário Geral
<p>Achei muito extenso o curso. Ficava cansativo e era difícil se concentrar, pois as demandas não paravam. Acho que final do ano não é um bom momento para esse tipo de treinamento.</p> <p>Foi difícil conciliar com as demais atividades</p> <p>Eu acredito que uma das evoluções desse treinamento poderia ser um grupo de discussões das nossas vulnerabilidades como gestores. Sugiro que não ocorra no mês de dezembro.</p> <p>Poderia ser oferecido participação em outra turma</p> <p>Uma observação, é conseguimos fazer o programa em uma escala mensal, para não sobrecarregar as atividades de rotina das áreas. De igual forma, montar uma rotina, para que seja um programa contínuo em todos os anos.</p>	<p>O conteúdo era muito extenso, sempre após o intervalo notava uma queda de participação e um cansaço geral. Especialmente a terceira aula, achei muito cansativa e pouco proveitosa.</p> <p>Acredito que uma abordagem mais fechada em nossa realidade seria mais aproveitada. Teve muitas abordagens que não temos como aplicar no Postalis.</p> <p>Na minha percepção, poderíamos ter tido somente um único instrutor. Eu senti uma diferença de didática entre eles, o que me causou um pouco de desânimo nos últimos encontros.</p> <p>O instrutor desenvolveu a interação de todos, mas alguns colegas ainda se sentem desconfortáveis ao demonstrar seus pontos de vista neste primeiro encontro, a expectativa é de que no próximo ano seja melhor.</p>	<p>Na coworking ambiente muito quente. Temos esse espaço dentro da instituição, e acho desnecessário pagar por outro. Trabalhamos com adultos, e é importante que todos compreendam que o horário de treinamento deve ser respeitado.</p> <p>As cadeiras poderiam ser mais confortáveis.</p> <p>Só tenho uma crítica quanto ao espaço, achei o banheiro com cheiro muito forte de urina.</p> <p>Cadeiras desconfortáveis e banheiros sujo no último encontro.</p> <p>Precisa melhorar o café e a água, inclusive melhorando a disponibilidade. Sempre oferecido em pouca quantidade e não parecia ser uma prioridade para o local cuidar do suporte ao cliente.</p> <p>O banheiro do espaço é bem ruim .</p>	<p>Serviu mais para interação que para reforçar o treinamento, o que também acho interessante. Único ponto que observei foi que nem todos os funcionários tinham interesse em engajar em algumas atividades, especialmente a que envolvia se sujar. Eu acredito que essas dinâmicas mais arrojadas, poderiam ser voluntárias.</p> <p>As atividades do evento coincidiram bastante com outras demandas que ocupavam boa parte das manhãs ou tardes, como o Planejamento Estratégico.</p> <p>Como sugestão para o próximo ano, talvez fosse interessante programar eventos mais longos para o primeiro semestre. O segundo semestre, sendo mais curto, costuma ser muito intenso com demandas urgentes relacionadas ao fechamento do ano.</p>

#### 4. Insights e Tendências

1. A satisfação geral demonstra que o programa atendeu às expectativas na maioria dos quesitos, com ênfase positiva nos instrutores.
2. Participantes esperam maior integração entre módulos e aplicação prática dos conteúdos.
3. A infraestrutura é uma área que requer investimentos para manter a percepção positiva.

#### 5. Recomendações

**Instrutores:** Manter o foco em instrutores com alta capacidade didática e experiência comprovada. Considerar workshops adicionais com casos práticos.

**Infraestrutura:** Investir em melhorias de conforto e acessibilidade dos locais utilizados.

**Organização:** Reduzir os intervalos entre módulos e otimizar a logística de materiais e comunicações.

**Metodologia:** Implementar avaliações formativas ao longo do programa para medir e ajustar o aprendizado em tempo real.

#### 6. Conclusão

O Programa de Desenvolvimento de Lideranças 2024 foi bem avaliado pelos participantes, evidenciando seu impacto positivo no desenvolvimento de competências. Com base nos feedbacks, foram identificadas oportunidades de melhorias que, quando implementadas, elevarão ainda mais a qualidade do programa nos próximos ciclos.