

**PESQUISA DE PERCEÇÃO SOBRE A IMPLANTAÇÃO DO PROJETO-PILOTO DO PGD
DCTA**

- Pesquisa realizada, via sistema PGD/DCTA, nos meses de outubro e novembro de 2024;
- Público alvo: agentes públicos participantes do PGD e chefes imediatos que atuam no programa;
- Ferramenta de coleta das informações: sistema informatizado do PGD/DCTA; e
- Análise e confecção dos formulários: Psicologia organizacional do DCTA.

RESULTADOS ENCONTRADOS

RESPONDENTES: AGENTE PÚBLICOS CIVIS

Número de participantes – 1034

Caracterização da população respondente:

Situação funcional	Servidor publico	992
	Empregado público cedido	21
	celetista	21
Faixa etária	De 20 a 40 anos	119
	De 41 a 60 anos	687
	Acima de 60 anos	228
nível	superior	365
	intermediário	590
	auxiliar	79
Atividade desempenhada	Gerencial	56
	Técnico/operacional	707
	Administrativa	271

Respostas dos **agentes públicos** em relação a implantação do PGD:

Tópicos Analisados	Sim	Não
Percepção de melhoria ao desenvolvimento profissional	833 (80,5%)	201 (19,5%)
Maior clareza em relação aos objetivos profissionais	888 (86%)	146 (14%)
Melhoria nos feedbacks	839 (81%)	195 (19%)
Maior motivação ao trabalho	861 (83%)	173 (17%)
Melhoria da Qualidade de vida	859 (83%)	175 (17%)
Dificuldade na adaptação ao PGD	157 (15%)	877 (85%)
Avaliações mais justas	985 (95%)	49 (5%)
Relações Interpessoais melhoradas e ampliadas	768 (74%)	266 (26%)
Planejamento Organizacional engajado com desenvolvimento carreiras	970 (94%)	64 (6%)

Análise dos dados supracitados:

A pesquisa apresentada avalia a percepção dos agentes públicos em relação à implantação do PGD (Programa de Gestão de Desempenho).

A seguir, uma análise dos principais resultados encontrados:

1. Percepção de melhoria ao desenvolvimento profissional

- **Sim:** 80,5%
- **Não:** 19,5%

Comentário: A maioria significativa dos agentes públicos civis percebe que o PGD contribuiu positivamente para o seu desenvolvimento profissional. Isso sugere que o programa tem um impacto relevante na capacitação e crescimento das equipes. A porcentagem de 19,5% de respostas negativas, embora menor, pode indicar que há áreas ou grupos específicos que não sentiram essas melhorias.

2. Maior clareza em relação aos objetivos profissionais

- **Sim:** 86%
- **Não:** 14%

Comentário: O PGD parece ter contribuído para a maior clareza dos agentes públicos civis quanto aos seus objetivos profissionais. Esse é um resultado positivo, pois ter metas bem definidas é crucial para a orientação do trabalho e para o desenvolvimento de carreiras, aumentando o alinhamento entre os colaboradores e a organização.

3. Melhoria nos feedbacks

- **Sim:** 81%
- **Não:** 19%

Comentário: O feedback é um componente essencial para o crescimento profissional. A resposta positiva de 81% indica que o PGD tem proporcionado um ambiente em que os agentes públicos civis recebem orientações mais claras sobre o seu desempenho. A melhoria dos feedbacks pode refletir uma gestão mais eficiente e atenta ao desenvolvimento individual.

4. Maior motivação ao trabalho

- **Sim:** 83%
- **Não:** 17%

Comentário: A motivação dos agentes públicos civis é um fator importante para a produtividade e o ambiente organizacional. O fato de 83% dos respondentes indicarem maior motivação sugere que o PGD tem gerado um impacto positivo, provavelmente ao promover metas claras e um ambiente mais colaborativo.

5. Melhoria da qualidade de vida

- **Sim:** 83%
- **Não:** 17%

Comentário: A melhoria da qualidade de vida, possivelmente relacionada ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional ou a um ambiente de trabalho mais saudável, também é percebida de maneira positiva pela maioria. Essa resposta é um bom indicativo de que o PGD pode ter trazido benefícios além do desenvolvimento estritamente profissional, influenciando também o bem-estar dos agentes públicos civis.

6. Dificuldade na adaptação ao PGD

- **Sim:** 15%
- **Não:** 85%

Comentário: A grande maioria dos agentes públicos civis não encontrou dificuldades significativas para se adaptar ao PGD. Isso pode indicar que a implantação do programa foi bem estruturada e que os agentes públicos civis conseguiram absorver suas práticas e objetivos com relativa facilidade. Apenas 15% relatando dificuldades é um indicativo positivo quanto à eficácia da implementação.

7. Avaliações mais justas

- **Sim:** 95%
- **Não:** 5%

Comentário: Este é um dos resultados mais destacados. A alta taxa de 95% de respostas positivas sobre a justiça das avaliações sugere que os agentes públicos civis percebem o PGD como um mecanismo de avaliação transparente e imparcial, o que pode aumentar a confiança nas decisões da gestão.

8. Relações interpessoais melhoradas e ampliadas

- **Sim:** 74%
- **Não:** 26%

Comentário: A melhoria nas relações interpessoais é uma consequência importante de um programa de gestão de desenvolvimento bem-sucedido. Embora a maior parte dos agentes públicos civis tenha notado melhorias, 26% indicam que as relações interpessoais não foram impactadas positivamente. Isso pode refletir diferenças nas equipes ou a necessidade de maior foco em aspectos de colaboração.

9. Planejamento organizacional engajado com o desenvolvimento das carreiras

- **Sim:** 94%
- **Não:** 6%

Comentário: A alta porcentagem de respostas positivas demonstra que os agentes públicos civis percebem o planejamento organizacional como alinhado com o seu desenvolvimento profissional. Isso é um indicativo de que o PGD tem sido eficaz ao integrar as estratégias de desenvolvimento de carreira com as necessidades e objetivos da organização.

Conclusões Gerais:

- **Impacto positivo geral:** A maioria dos agentes públicos civis tem uma visão positiva sobre o impacto do PGD em diversos aspectos do seu trabalho e desenvolvimento pessoal. As áreas de maior aprovação incluem o aumento da clareza nos objetivos, a melhoria dos feedbacks, a motivação no trabalho, a justiça nas avaliações e o alinhamento do planejamento organizacional.
- **Áreas a melhorar:** Embora a adaptação ao PGD tenha sido amplamente positiva, existe uma parcela minoritária (15%) que teve dificuldades, o que sugere que pode haver necessidade de um apoio maior em processos de adaptação ou capacitação. Além disso, as relações interpessoais, embora melhoradas para 74% dos agentes públicos civis, têm um grupo significativo (26%) que não percebe essa melhoria.
- **Possíveis ações:** Para melhorar ainda mais os resultados, a organização poderia investir em estratégias de integração e treinamento para os agentes públicos civis que relataram dificuldades. Além disso, seria interessante explorar de maneira mais profunda as razões pelas quais uma parte dos agentes públicos civis não notou melhorias nas relações interpessoais e quais ações poderiam ser tomadas para fomentar mais colaboração entre as equipes.

No geral, a pesquisa demonstra que o PGD tem sido eficaz na promoção de desenvolvimento profissional, aumento da motivação e melhoria das práticas de gestão.

No entanto, sempre há espaço para ajustes para garantir que todos os agentes públicos civis se beneficiem igualmente do programa.

