

Categoria Organização
Modalidade Desenvolvimento

Angela Bersano
Caroline Ribeiro
Elisangela Martins



DE POTENCIAIS A PROTAGONISTAS: A JORNADA TRANSFORMADORA DO D TALENT

ANEXOS

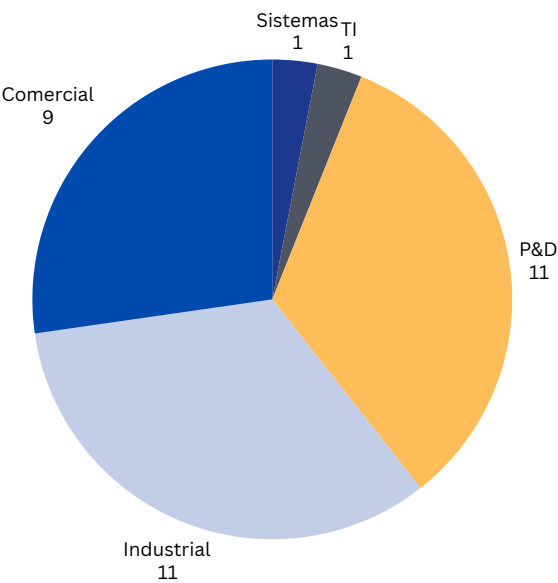
TOP SER HUMANO 2025

DATACOM

Anexo 1

Programa D Talent

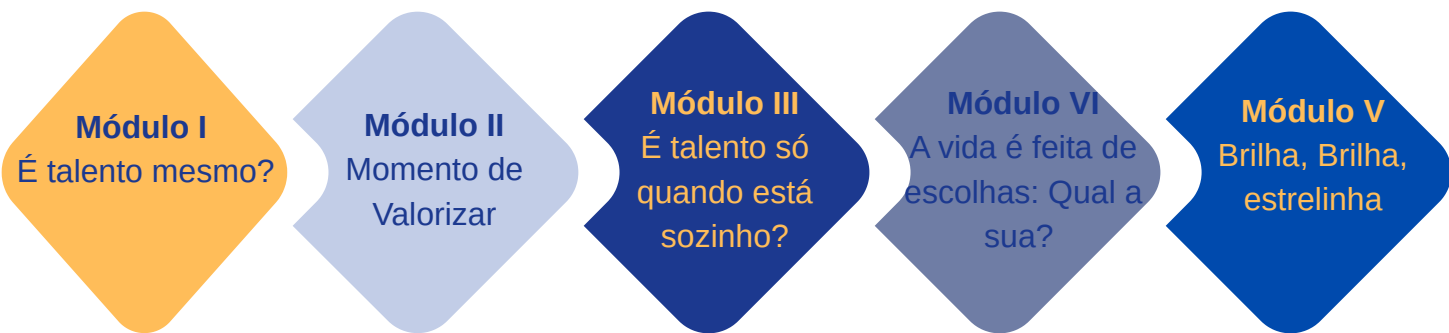
A Datacom valoriza profundamente o capital humano e acredita que seu maior ativo são as pessoas. Com um quadro de 475 colaboradores, a empresa investe continuamente em capacitação, bem-estar e inovação interna. Como reflexo desse compromisso, 33 colaboradores participaram do Programa D Talent. Esses profissionais representaram diferentes setores da organização, conforme gráfico abaixo:



Anexo 2

Módulos de Capacitação

O programa foi estruturado em módulos de desenvolvimento, cada um com carga horária de 6 horas, que abordaram tópicos como autoconhecimento, trabalho em equipe, gestão de mudanças e habilidades de liderança

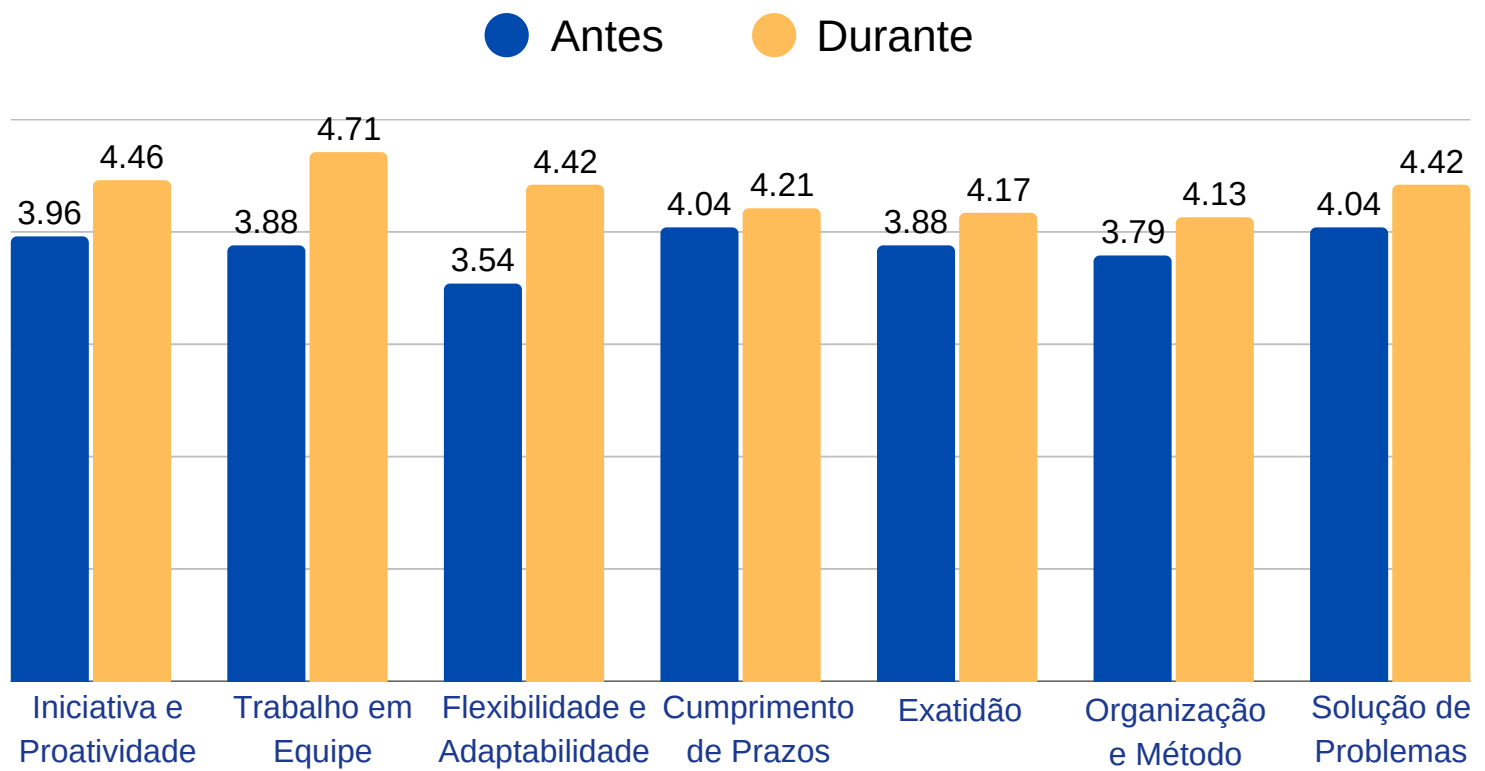


Registros dos Encontros



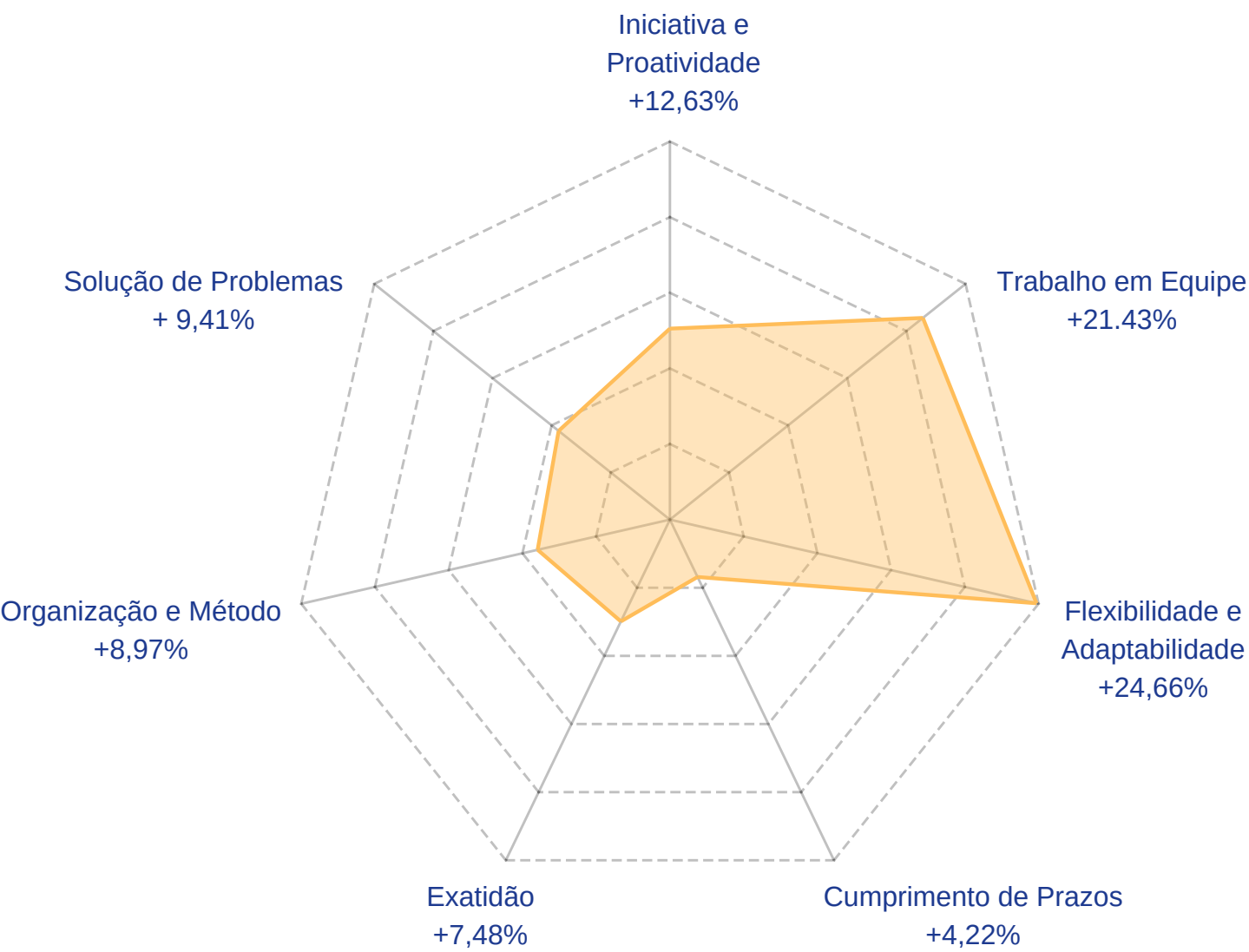
Pesquisa com Gestores

Foi aplicada uma pesquisa online com os gestores dos participantes, com objetivo de compreender a aplicação no dia a dia dos conhecimentos e habilidades que estavam sendo trabalhadas nos encontros. A coleta de dados incluiu a análise de competências em dois momentos: antes e durante a participação no programa.



Pesquisa com Gestores

A partir da pesquisa aplicada foi possível perceber um aumento em todas competências, sendo que as competências de Flexibilidade e Adaptabilidade e Trabalho em Equipe evoluíram de maneira expressiva.



Feedback dos Gestores

Ao longo do programa de desenvolvimento alguns gestores compartilharam feedbacks sobre a evolução dos seus talentos, sendo esta percepção muito importante para avaliar o projeto.

Além da manutenção das softs skills, neste período foi possível vislumbrar uma maior evolução nas hard skills, principalmente no desafio lançado ao colaborador de migrar da função de suporte para desenvolvimento de sistemas.

Percebi uma evolução comportamental principalmente na comunicação com as pessoas no dia-a-dia. Está ouvindo mais o que as pessoas tem a dizer e está deixando mais espaço para as outras pessoas colocarem a sua opinião.

Entendo que a principal evolução seja a auto estima, e isso se deve a participação no programa, a confiança gera resultados muito expressivos no dia a dia, vejo uma evolução significativa no trabalho colaborativo e na compreensão de fazer parte de um contexto maior, sendo mais flexível e adaptável mesmo que por vezes tenha que sair da zona de conforto. Tenho percebido também que as ações e a resolução dos problemas tem tido menor dependência da gestão e acredito que seja pela confiança e auto percepção/conhecimento das suas qualidades/habilidades.

Feedback dos Gestores

Ao longo do programa de desenvolvimento alguns gestores compartilharam feedbacks sobre a evolução dos seus talentos, sendo esta percepção muito importante para avaliar o projeto.

Tem colocado mais a sua opinião para o grande grupo e está cada vez mais participativa. Dentro do time tem colaborado mais e está se comunicando de uma forma mais assertiva. Podemos dizer que o impacto principal que percebi é na comunicação interna (dentro do time) e externa (para a P&D).

Na parte de Solução de Problemas tem tido uma notória evolução entendendo que as coisas não se resolvem pelos outros, mas sim, com a nossa (a dele) participação. Tivemos alguns problemas nos equipamentos no qual ele tomou a iniciativa nos testes a fim de tentarmos a chegar a resolução do mesmo.

O programa trouxe um auto conhecimento importante, tenho notado maior atenção nos pontos mais fracos como organização e exatidão, tenho notado também uma menor dependência da gestão para tomar decisões. No caso da Raquel o sentimento de valorização por participar do programa foi muito grande, muitas vezes ela fala do programa com muita empolgação.

Depoimento de Talentos

