

CENTRO PAULA SOUZA
Etec CIDADE TIRADENTES-EXTENSÃO CEU ALTO ALEGRE
Técnico em Recursos Humanos

Camila Ribeiro de Oliveira

**PLANO DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL PARA RETENÇÃO DE
TALENTOS**

São Paulo
2024

Camila Ribeiro de Oliveira

**PLANO DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL PARA RETENÇÃO DE
TALENTOS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso técnico em Recursos humanos da Etec Extensão CEU Alto Alegre, orientado pela prof.^a Danielle Claro Blasques, para obtenção de Técnico em Recursos Humanos.

**São Paulo
2024**

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar minha profunda gratidão a todas as pessoas que contribuíram para a realização deste trabalho. Em primeiro lugar, agradeço a Deus por me dar força e perseverança. Aos meus professores e orientadores, Lilia Rocha, Daniela e Reinaldo Gama, pela orientação valiosa, paciência e apoio ao longo deste processo. Suas insights e sugestões foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho.

À minha mãe, pelo incentivo constante e apoio incondicional, e à minha filha Isabella, por sempre me ver como alguém incrível e ser minha inspiração diária.

Ao meu amor, Jairo Amorim, por estar ao meu lado o tempo todo, dedicando horas preciosas para me ajudar. Agradeço por enfrentar esta jornada comigo, renunciando a momentos de lazer para oferecer seu apoio incondicional. Seu amor, compreensão e incentivo foram a luz que guiou meu caminho até a conclusão deste trabalho.

Por fim, meu sincero agradecimento a todos que torceram por mim e contribuíram de alguma forma para este trabalho.

Obrigado do fundo do meu coração.

Dedicatória

Dedico este trabalho às três pessoas extraordinárias que são a luz da minha vida:

À minha amada mãe, cujo amor incondicional e sabedoria são o alicerce dos meus sonhos. Sua presença é um constante lembrete do poder do amor e da dedicação.

À minha querida filha Isabella, você é minha fonte de alegria e inspiração. Cada passo que dou é guiado pelo seu sorriso e orgulho e cada conquista minha é dedicada a você.

Ao meu amado Jairo Amorim, seu apoio inabalável e amor são o suporte que me impulsiona a alcançar meus objetivos. Sua presença ao meu lado torna cada desafio mais leve e cada vitória mais significativa.

Este trabalho é dedicado a vocês com todo o meu amor, gratidão e admiração.

Epígrafe

“A maior habilidade de um líder é desenvolver habilidades extraordinárias em pessoas comuns”.

Abraham Lincoln

RESUMO

O Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) "Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) e sua Influência na Retenção de Talentos" examina o uso do PDI como uma ferramenta estratégica nas organizações para avaliar e desenvolver colaboradores. A introdução destaca a dificuldade de reter talentos devido à alta competitividade e às diversas oportunidades nas empresas, argumentando que um PDI eficaz identifica habilidades, melhora o desempenho e fortalece a equipe. A justificativa aponta a retenção de talentos como um desafio crítico, onde a perda de colaboradores qualificados pode prejudicar significativamente o sucesso do negócio. O PDI é proposto como uma solução para engajar, motivar e alinhar metas pessoais e organizacionais. A problemática central do estudo investiga se o PDI realmente impacta na retenção de talentos, levantando três hipóteses: (1) o PDI demonstra o compromisso da empresa com o desenvolvimento contínuo dos funcionários; (2) o PDI oferece aos talentos a oportunidade de identificar e melhorar suas habilidades; (3) a sobrecarga de trabalho decorrente da implementação do PDI pode aumentar o estresse e incentivar a busca por novas oportunidades. O objetivo geral do TCC é identificar a relação entre o PDI e a retenção de talentos na organização, com objetivos específicos que incluem uma revisão da literatura sobre a implementação de PDIs, identificação dos elementos-chave desses planos e verificação da relação entre PDI e retenção de talentos. A metodologia utilizada é a pesquisa bibliográfica. O capítulo sobre o PDI detalha como essa ferramenta é essencial para formar equipes de sucesso e elevar a qualidade das entregas na empresa. O PDI deve ser uma parceria contínua entre o colaborador e seu líder, envolvendo preparação, diálogo constante e feedback frequente. Os benefícios do PDI são discutidos, destacando como ele mantém os colaboradores atualizados, renova continuamente o conhecimento e aumenta a sensação de pertencimento e engajamento. A importância do PDI na retenção de talentos é enfatizada, argumentando que colaboradores que veem oportunidades claras de crescimento e desenvolvimento dentro da empresa são mais leais e menos propensos a buscar novas oportunidades. A construção de um PDI envolve várias etapas importantes, desde o pré-planejamento até a avaliação dos resultados. O TCC conclui que o PDI impacta significativamente na retenção de talentos ao demonstrar o compromisso da organização com o desenvolvimento contínuo dos funcionários, melhorando a satisfação, o engajamento e a motivação no trabalho. No entanto, a implementação do PDI deve ser gerenciada cuidadosamente para evitar sobrecarga de trabalho e estresse excessivo. Empresas que adotam práticas eficazes de PDI estão mais bem posicionadas para enfrentar os desafios do mercado e alcançar um sucesso sustentável a longo prazo.

Palavras-chave: Retenção de Talentos, Plano de Desenvolvimento Individual, Engajamento, Competitividade, Desenvolvimento Contínuo.

ABSTRACT

The Graduation Thesis (TCC) "Individual Development Plan (IDP) and its Influence on Talent Retention" examines the use of the IDP as a strategic tool in organizations to assess and develop employees. The introduction highlights the difficulty of retaining talent due to high competitiveness and various opportunities in companies, arguing that an effective IDP identifies skills, improves performance, and strengthens the team. The justification points out talent retention as a critical challenge, where the loss of qualified employees can significantly harm business success. The IDP is proposed as a solution to engage, motivate, and align personal and organizational goals. The central problem of the study investigates whether the IDP truly impacts talent retention, raising three hypotheses: (1) the IDP demonstrates the company's commitment to the continuous development of employees; (2) the IDP offers talents the opportunity to identify and improve their skills; (3) the workload resulting from IDP implementation may increase stress and encourage the search for new opportunities. The overall objective of the TCC is to identify the relationship between the IDP and talent retention in the organization, with specific objectives including a literature review on IDP implementation, identification of key elements of these plans, and verification of the relationship between the IDP and talent retention. The methodology used is bibliographic research. The chapter on the IDP details how this tool is essential for forming successful teams and improving the quality of deliveries in the company. The IDP should be a continuous partnership between the employee and their leader, involving preparation, constant dialogue, and frequent feedback. The benefits of the IDP are discussed, highlighting how it keeps employees updated, continuously renews knowledge, and increases the sense of belonging and engagement. The importance of the IDP in talent retention is emphasized, arguing that employees who see clear opportunities for growth and development within the company are more loyal and less likely to seek new opportunities. The construction of an IDP involves several important stages, from pre-planning to result evaluation. The TCC concludes that the IDP significantly impacts talent retention by demonstrating the organization's commitment to the continuous development of employees, improving job satisfaction, engagement, and motivation. However, the implementation of the IDP should be carefully managed to avoid workload and excessive stress. Companies that adopt effective IDP practices are better positioned to face market challenges and achieve sustainable long-term success.

Keywords: Talent Retention, Individual Development Plan, Engagement, Competitiveness, Continuous Development.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	8
1.1 Justificativa	8
1.2 Problemática Será que o Plano de desenvolvimento individual impacta na retenção de talentos?.....	9
1.3 Hipóteses	9
1.4 Objetivo Geral	9
1.5 Objetivos Específicos	9
1.6 Metodologia	9
2. PLANO DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL (PDI).....	10
2.1 Benefícios do PDI.....	10
3. RETENÇÃO DE TALENTOS.....	13
3.1 A importância de um PDI na retenção de talentos.....	15
4 A CONSTRUÇÃO DE UM PDI.....	17
4.1 Erros comuns na criação e desenvolvimento do PDI.....	19
PROPOSTAS E SOLUÇÕES.....	22
CONCLUSÃO.....	23
REFERÊNCIAS.....	24

1.INTRODUÇÃO

O PDI(Plano de desenvolvimento individual) pode ser considerado um sistema de planejamento, para avaliar os funcionários dentro da organização, esse plano serve para identificar as habilidades, competências e dificuldades do colaborador e assim trazer melhoria em seu desempenho e desenvolvimento. Reter um talento dentro de uma organização vem sendo uma tarefa difícil, devido a competitividade e as oportunidades dentro da empresas, estar preparado para investir, desenvolver e incentivar os colaboradores dentro das organizações se torna algo cada vez mais necessário para contar com uma equipe sólida e bem estruturada, a oportunidade de crescimento para o funcionário pode vir a torna-lo mais engajado e valorizado.

O PDI poderá ser eficaz na retenção de talentos se o sistema de planejamento for implantado visando o crescimento do colaborador e da empresa. implantando a ferramenta de desenvolvimento dentro da empresa e conseguir através dela reter os talentos, assim podemos também gerar bons resultados e lucro para a empresa, explorar as capacidades individuais do colaborador, trazendo assim satisfação e valorização para o funcionário.

1.1 Justificativa

A retenção de talentos tem emergido como um dos desafios mais críticos para organizações em todo o mundo, especialmente em um mercado cada vez mais competitivo onde a perda de colaboradores capacitados e de alto potencial pode prejudicar significativamente a competitividade e o sucesso de um negócio. Neste contexto, o plano de desenvolvimento individual (PDI) surge como uma ferramenta estratégica fundamental. O PDI permite a personalização de metas de carreira e desenvolvimento profissional, alinhadas às necessidades do indivíduo e da empresa, desempenhando um papel essencial na retenção de talentos. Implementar um PDI promove o engajamento, a motivação e o crescimento profissional dos colaboradores, elementos cruciais para o sucesso e a sustentabilidade empresarial.

1.2 Problemática

Será que o Plano de desenvolvimento individual impacta na retenção de talentos?

1.3 Hipóteses

- Impacta, pois, mostra aos funcionários que a organização está comprometida com o crescimento e o desenvolvimento contínuo de sua equipe.
- Com o PDI os talentos têm a oportunidade de identificar e melhorar as habilidades e competências necessárias para seu crescimento e sucesso no trabalho.
- A sobrecarga de trabalho decorrente da adição de atividades de PDI às rotinas regulares de trabalho pode aumentar o estresse dos funcionários e encorajar a busca por oportunidades em outras empresas.

1.4 Objetivo Geral

Identificar qual a relação entre o PDI e a retenção de talentos na organização

1.5 Objetivos Específicos

- Realizar uma revisão da literatura para indentificar omo as organizações implementam o PDIs, quais são os elementos-chave desses planos e como são adaptadas as necessidades dos funcionarios;
- Realizar uma revisão da literatura para indentificar quais são os elementos que garantem a retenção de talentos nas organizações
- Verificar se há relação de PDI e a retenção de talentos na organização

1.6 Metodologia

Irei utilizar como metodologia para o TCC:

Pesquisa bibliográfica.

2. PLANO DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL (PDI)

O Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) é um instrumento essencial para formar uma equipe de sucesso e, por consequência, ajudar a empresa na conquista de seu espaço no mercado. Conforme Feltes e Hoff (2023), ele é um instrumento potente para elevar a qualidade das entregas, porque consegue identificar os pontos fortes dos talentos e desenvolver uma espécie de "roteiro" para melhorar suas habilidades, tanto profissionais quanto pessoais.

O Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) não deve ser considerado apenas como uma ferramenta de avaliação de desempenho ou uma atividade isolada. Pelo contrário, deve ser visto como uma parceria contínua entre o colaborador e seu líder, que envolve preparação, diálogo constante, diversas ações e feedback frequente. Essa abordagem colaborativa garante que os colaboradores estejam sempre em sintonia com os objetivos da organização e motivados para atingir seu máximo potencial. Além disso, o PDI é um pilar essencial para a carreira de todos os funcionários da empresa, sendo especialmente valorizado por aqueles que desejam crescer em suas funções (Feltes e Hoff, 2023).

Além disso segundo Feltes e Hoff (2023), o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) é uma ferramenta versátil e poderosa que, quando utilizada de maneira adequada, pode promover o crescimento contínuo dos colaboradores, além de melhorar o desempenho e as habilidades da equipe. No entanto, para alcançar resultados positivos, é fundamental considerar os objetivos de cada profissional e estabelecer conexões com as metas da empresa. Isso exige uma compreensão profunda das aspirações e capacidades dos colaboradores, bem como um alinhamento claro com os objetivos estratégicos da organização.

2.1 Benefícios do PDI

Os benefícios do PDI se manifestam de diversas formas dentro da organização. Feltes e Hoff (2023) destacam que um dos principais benefícios de um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) é manter os colaboradores sempre em sintonia com as novidades, renovando continuamente o conhecimento à medida que os processos são atualizados. Essa prática auxilia no desenvolvimento das

habilidades mais recentes exigidas por cada área de atuação. Ao manter os funcionários atualizados com as inovações e mudanças no setor, a empresa garante que sua equipe esteja sempre preparada para enfrentar novos desafios e aproveitar oportunidades emergentes. Esse contínuo aperfeiçoamento não só aumenta a eficiência e a qualidade do trabalho, mas também contribui para a motivação e o engajamento dos colaboradores, que percebem o valor de seu crescimento pessoal e profissional. Portanto, investir em PDIs eficazes é essencial para o desenvolvimento constante das habilidades necessárias, garantindo que a organização permaneça competitiva e inovadora.

Além disso, na visão de Feltes e Hoff (2023), o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) pode aumentar significativamente a sensação de pertencimento e o engajamento dos colaboradores. Empresas que adotam PDIs tendem a ser mais desafiadoras, instigando os profissionais a saírem de sua zona de conforto, o que é uma excelente forma de mantê-los na equipe. Esse ambiente desafiador e de aprendizado contínuo é essencial para manter os colaboradores motivados e comprometidos com a empresa. A implementação de PDIs também promove uma maior afinidade entre os colaboradores, seus líderes e a empresa como um todo. Isso torna o ambiente de trabalho mais estimulante e amigável, incentivando o senso de autoaperfeiçoamento, tanto pessoal quanto profissional. Quando os colaboradores percebem que têm uma trajetória clara de desenvolvimento e que a empresa está investindo em suas competências, a satisfação e o engajamento aumentam, resultando na redução do turnover. A criação de um ambiente que valoriza o desenvolvimento contínuo e personalizado fortalece os laços entre os colaboradores e a organização. Isso não só melhora o desempenho individual, mas também contribui para a coesão e o sucesso coletivo, garantindo que a empresa mantenha um time de alta performance, motivado e leal aos seus objetivos.

[...] Um dos grandes benefícios do PDI é a sua capacidade de promover o desenvolvimento personalizado. Cada colaborador possui um conjunto único de habilidades, experiências e aspirações. O PDI permite que a empresa identifique essas características individuais e desenvolva planos específicos que maximizem o potencial de cada colaborador. Isso não apenas aumenta a satisfação e o engajamento dos colaboradores, mas também contribui significativamente para a retenção de talentos. (CHIAVENATO, 2014).

Outro ponto muito relevante levantado por Feltes e Hoff (2023) é que o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) facilita o processo de recrutamento e

seleção. Mesmo após a implementação de um PDI cuidadosamente elaborado, é possível que alguns colaboradores escolham seguir outros rumos. Nesse caso, será necessário encontrar um novo profissional para integrar a equipe, e o PDI pode ser uma ferramenta valiosa nesse processo. Se os dados foram registrados de forma consistente, será mais fácil identificar as hard e soft skills necessárias para o cargo, bem como entender em que “parte do caminho evolutivo” os candidatos estão. Realizando um comparativo entre o PDI do antigo colaborador e os currículos dos novos candidatos, é possível obter uma visão prévia do que cada um precisará desenvolver para atingir o mesmo nível de entregas. Essa análise detalhada permite que a empresa selecione candidatos que já possuem um perfil alinhado com as competências e habilidades exigidas, além de identificar áreas onde o novo colaborador precisará de suporte adicional para alcançar o desempenho esperado. Assim, o PDI não só contribui para o desenvolvimento e retenção de talentos, mas também otimiza o processo de contratação, garantindo uma transição mais suave e eficaz para novos membros da equipe.

Por fim, Feltes e Hoff, (2023) ressaltam que o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) contribui para a formação de times de alta performance. Com uma equipe experiente e engajada, os resultados da empresa melhoram e se tornam cada vez mais consistentes, acompanhando o desenvolvimento das pessoas. Além disso, os processos se tornam mais ágeis e as falhas diminuem. O time ganha autonomia e mais responsabilidade para agir, entendendo onde focar seus esforços, tanto de forma coletiva quanto individual. Esse entendimento promove um ambiente de trabalho onde os colaboradores se sentem valorizados e reconhecidos por suas contribuições. A consequência é um grupo de pessoas engajadas, satisfeitas com seu desempenho no trabalho e entusiasmadas com os resultados da empresa, sabendo que seus esforços serão recompensados. Com a implementação de PDIs eficazes, os colaboradores desenvolvem um senso de pertencimento e propósito, o que aumenta a motivação e a produtividade. Esse ciclo virtuoso de desenvolvimento contínuo e reconhecimento não só fortalece a cultura organizacional, mas também posiciona a empresa como um lugar atraente para trabalhar, capaz de atrair e reter os melhores talentos do mercado.

3. RETENÇÃO DE TALENTOS

Conforme afirmam Silva e Diniz (2021), A retenção de talentos é uma questão central para qualquer organização que deseja manter sua competitividade e capacidade de inovação. Trata-se de um conjunto de ações, políticas e práticas destinadas a garantir que os colaboradores de alto desempenho permaneçam na empresa por um longo período. Manter esses profissionais talentosos é essencial para o sucesso das organizações, pois a continuidade e o desenvolvimento desses colaboradores estão intimamente ligados ao clima organizacional e à motivação. Um ambiente de trabalho positivo e motivador é crucial para assegurar que os melhores talentos se sintam valorizados e comprometidos com a empresa. Portanto, a retenção de talentos não apenas preserva o capital humano da organização, mas também contribui para um desempenho sustentável e para a capacidade de adaptação e crescimento no mercado.

A retenção de talentos envolve mais do que apenas oferecer salários competitivos e benefícios atraentes. Trata-se de criar um ambiente onde os colaboradores se sintam valorizados, reconhecidos e motivados para dar o seu melhor. Isso inclui oferecer oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional, promover um clima de trabalho positivo e fornecer feedback e reconhecimento regular [...] (GPTW, 2022).

Voxy (2023) ao escrever sobre retenção de talentos esclarece que Os Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs) desempenham um papel vital em manter os colaboradores motivados e alinhados com os objetivos da empresa. Essa estratégia é crucial para a retenção de talentos, pois colaboradores que enxergam oportunidades claras de crescimento e desenvolvimento dentro da organização tendem a ser mais leais e menos propensos a buscar novas oportunidades fora da empresa. Ao implementar PDIs eficazes, a empresa demonstra seu compromisso com o progresso profissional de seus funcionários, incentivando um maior engajamento e satisfação no trabalho. Quando os colaboradores sentem que suas ambições e competências são reconhecidas e valorizadas, eles se tornam mais dedicados e alinhados com a visão e metas da organização. Esse alinhamento e motivação não só fortalecem a retenção de talentos, mas também promovem um ambiente de trabalho mais produtivo e inovador, contribuindo para o sucesso contínuo da empresa.

Além disso para Keeps (2023) Além disso, a implementação de Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs) bem estruturados e acompanhados regularmente

pode resultar em uma redução significativa do turnover. Um plano de desenvolvimento eficaz, com metas realistas e feedbacks constantes, faz com que os colaboradores se sintam valorizados e apoiados, aumentando assim a sua lealdade à empresa. Quando os colaboradores percebem que a empresa está investindo em seu crescimento e desenvolvimento, eles tendem a se sentir mais motivados e comprometidos com o sucesso organizacional. Feedbacks regulares e construtivos permitem que os funcionários ajustem seu desempenho e atinjam suas metas de forma mais eficiente, reforçando sua sensação de progresso e realização. Isso não só melhora a satisfação no trabalho, mas também fortalece os laços entre os colaboradores e a empresa, criando um ambiente de trabalho mais estável e coeso. Dessa forma, a empresa consegue reter talentos valiosos, reduzir custos associados ao turnover e manter uma equipe altamente qualificada e motivada.

Portanto, conforme Rocks (2022), quando os colaboradores percebem que a empresa está genuinamente comprometida com seu desenvolvimento pessoal e profissional, eles se tornam mais propensos a permanecer na organização, reduzindo o turnover. Esse compromisso é demonstrado através de iniciativas como Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs), que oferecem oportunidades claras e estruturadas para crescimento e aprimoramento. Ao investir no desenvolvimento de seus funcionários, a empresa não só aprimora suas habilidades e competências, mas também cria um ambiente de trabalho onde os colaboradores se sentem valorizados e apoiados. Esse sentimento de valorização e apoio fortalece a lealdade dos funcionários, fazendo com que eles sejam menos inclinados a buscar oportunidades em outras organizações. Em resumo, a dedicação da empresa ao desenvolvimento de seus colaboradores contribui significativamente para a retenção de talentos e para a construção de uma equipe motivada e comprometida com os objetivos da organização.

Por fim, Feltes e Hoff (2023), afirmam que as empresas que conseguem reter seus talentos mais valiosos são aquelas que investem em um desenvolvimento contínuo e personalizado. Criar um ambiente onde os colaboradores se sentem valorizados e reconhecidos por seus esforços resulta em maior engajamento e satisfação, contribuindo diretamente para a retenção de talentos. Esse investimento no desenvolvimento individual dos colaboradores não apenas aprimora suas competências e habilidades, mas também reforça a sensação de pertencimento e

lealdade à empresa. Quando os funcionários percebem que seus esforços são reconhecidos e que há oportunidades reais para crescimento e progresso, eles se tornam mais motivados e comprometidos com os objetivos da organização. Em última análise, essa abordagem não só melhora o desempenho e a produtividade, mas também assegura a estabilidade e o sucesso a longo prazo da empresa ao manter uma equipe talentosa e dedicada.

3.1 A importância de um PDI na retenção de talentos

Conforme Feltes e Hoff (2023) A implementação de um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) eficaz tem um impacto significativo na retenção de talentos. Os benefícios do PDI se dividem em dois caminhos principais: melhoria na qualidade das entregas e maior afinidade entre os colaboradores, seus líderes e a empresa como um todo. Essa prática não só eleva o nível de competência e produtividade dos colaboradores, como também fortalece os laços e a coesão dentro da equipe. O ambiente de trabalho torna-se mais estimulante e acolhedor, promovendo um forte senso de autoaperfeiçoamento tanto no âmbito pessoal quanto profissional. Dessa forma, os colaboradores se sentem mais valorizados e motivados a crescer, o que, por sua vez, contribui para a criação de um clima organizacional positivo e para o sucesso sustentável da empresa.

De acordo com Soares (2023), ao estabelecer os Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs), é fundamental evitar alguns erros que podem comprometer todo o processo de desenvolvimento dos colaboradores. Entre esses erros, destacam-se: escolher PDIs que não sejam específicos para a competência que se deseja desenvolver, estipular ações que não estejam alinhadas com o perfil e os interesses do profissional, e não definir prazos nem acompanhar o cumprimento das ações estabelecidas. Esses cuidados são cruciais para garantir uma maior eficácia do PDI e o engajamento dos colaboradores no processo de desenvolvimento. A escolha de PDIs específicos assegura que o desenvolvimento seja direcionado e relevante. As ações alinhadas com o profissional aumentam a motivação e a probabilidade de sucesso, enquanto a definição de prazos e o acompanhamento contínuo proporcionam uma estrutura que mantém todos focados e responsáveis pelo

progresso. Dessa forma, é possível maximizar os benefícios do PDI, promovendo um crescimento consistente e significativo para os colaboradores e para a empresa.

Conforme Gramigna (2007), as empresas que se anteciparem na implantação de estratégias que atraem, desenvolvem e retêm profissionais em potencial terão maiores chances de enfrentar a concorrência e conquistar o mercado. Nesse contexto, a criação de um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) bem estruturado exige um entendimento profundo das necessidades individuais dos colaboradores e das metas da empresa. Isso envolve a identificação das competências-chave que precisam ser desenvolvidas e a definição de ações específicas para alcançar esses objetivos. Por exemplo, se um colaborador precisa aprimorar suas habilidades de comunicação, o PDI pode incluir treinamentos específicos, oportunidades de apresentação e feedback contínuo. Além disso, é importante garantir que essas ações estejam alinhadas com as aspirações do colaborador e com os objetivos estratégicos da empresa, promovendo assim um desenvolvimento integrado e eficaz. Dessa forma, a empresa não só fortalece seu capital humano, mas também se posiciona de maneira mais competitiva no mercado.

Ainda segundo Teamguide (2022), O Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) possibilita um alinhamento mais preciso das expectativas em relação ao crescimento profissional dos colaboradores. Quando os funcionários percebem que possuem uma trajetória clara de desenvolvimento e que a empresa está investindo em suas habilidades e competências, a satisfação e o engajamento tendem a aumentar significativamente. Esse investimento no desenvolvimento profissional não só melhora a moral dos colaboradores, mas também contribui para a redução do turnover. Funcionários que se sentem valorizados e enxergam oportunidades reais de crescimento dentro da organização são menos propensos a buscar novas oportunidades de emprego. Além disso, um PDI bem elaborado reforça a cultura de desenvolvimento contínuo e excelência, promovendo um ambiente de trabalho mais motivador e produtivo. Dessa forma, a empresa não só retém talentos, mas também fortalece sua capacidade de inovação e competitividade no mercado.

Além disso, ainda segundo Gramigna (2007), Um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) bem implementado pode servir como uma ferramenta poderosa para identificar talentos emergentes dentro da organização. Isso possibilita que a empresa prepare esses talentos para assumir posições de maior

responsabilidade no futuro, garantindo uma sucessão suave e eficiente. A retenção de talentos é crucial para a continuidade e o sucesso a longo prazo de qualquer organização, e o PDI desempenha um papel central nesse processo. Ao identificar e desenvolver esses talentos, a empresa não apenas assegura a continuidade de sua liderança, mas também promove um ambiente de crescimento e desenvolvimento contínuo. Isso fortalece a confiança dos colaboradores na empresa e os motiva a se comprometerem a longo prazo, sabendo que têm oportunidades reais de crescimento e desenvolvimento profissional. Com um PDI bem estruturado, a empresa consegue alinhar seus objetivos estratégicos com o desenvolvimento individual dos colaboradores, criando um ciclo virtuoso de sucesso organizacional e satisfação profissional.

4 A CONSTRUÇÃO DE UM PDI

Segundo Feltes e Hoff (2023) Implementar um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) dentro de uma empresa exige a criação de um padrão que facilite o gerenciamento, tornando-o mais organizado e eficiente. Apesar disso, é crucial reconhecer que cada pessoa possui metas e objetivos únicos, o que inevitavelmente influenciará a estruturação e o conteúdo desse documento. Portanto, além de estabelecer um padrão, deve-se garantir flexibilidade suficiente para acomodar essas diferenças individuais, promovendo assim um desenvolvimento mais alinhado com as necessidades e expectativas de cada colaborador.

Ainda segundo Feltes e Hoff (2023) a construção de um PDI eficaz envolve vários passos importantes. Algumas empresas desenvolvem seu próprio PDI, enquanto outras utilizam a tecnologia para otimizar o processo. Embora não exista um "formulário correto" para registrar o plano do colaborador, alguns elementos-chave devem ser considerados: perfil do colaborador (nome, cargo, principais atividades, tempo na empresa, grau/faixa salarial), objetivos de carreira (metas profissionais de curto, médio e longo prazo), objetivos de desenvolvimento (metas profissionais e pessoais de crescimento) e oportunidades de treinamento (atividades que o colaborador gostaria de realizar para evoluir na empresa). Estabelecer esses elementos-chave é crucial para elaborar um plano que seja verdadeiramente eficaz. O perfil do colaborador proporciona uma compreensão detalhada de suas

responsabilidades atuais e de seu histórico dentro da empresa. Já os objetivos de carreira e desenvolvimento são fundamentais para delinear um trajeto claro rumo ao crescimento profissional. As oportunidades de treinamento, por outro lado, asseguram que o colaborador disponha dos recursos necessários para atingir suas metas. Dessa forma, a integração desses componentes não só facilita a criação de um PDI personalizado e alinhado com as necessidades do colaborador, como também promove um desenvolvimento contínuo e estruturado dentro da organização.

Conforme explica Feltes e Hoff, 2023 podemos identificar cinco fases principais no processo de um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), que vão desde a elaboração até a conclusão. Essas fases são: pré-planejamento, conversa entre colaborador e orientador, preparação do PDI, implementação do plano e avaliação dos resultados. Cada uma dessas etapas possui um conjunto específico de ações e objetivos, todos voltados para maximizar o desenvolvimento profissional do colaborador. Na fase de pré-planejamento, ocorre a definição dos objetivos e a análise das necessidades do colaborador. Em seguida, durante a conversa entre colaborador e orientador, são discutidas as expectativas e metas a serem alcançadas. A fase de preparação do PDI envolve a formalização do plano com detalhes sobre as ações e recursos necessários. Na implementação, o colaborador começa a seguir o plano, realizando as atividades e treinamentos previstos. Por fim, na avaliação dos resultados, é feita uma revisão para medir o progresso e identificar áreas que ainda precisam de melhorias, garantindo um ciclo contínuo de desenvolvimento.

Segundo Soares (2023), a fase de pré-planejamento envolve a coleta de informações e a definição dos objetivos do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI). Esta etapa pode incluir a realização de avaliações de desempenho, entrevistas com os colaboradores e a análise de dados sobre o histórico e as capacidades de cada funcionário. Durante a conversa entre colaborador e orientador, é essencial estabelecer um diálogo aberto e honesto. Este diálogo deve abordar as expectativas e aspirações do colaborador, assim como as necessidades e objetivos da empresa. Este momento é crucial para alinhar os interesses de ambas as partes e garantir que o PDI seja um documento que verdadeiramente reflita as oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional dentro da organização. A clareza e a transparência nesse estágio ajudam a construir um plano que seja realista e motivador, promovendo um ambiente de confiança e colaboração mútua.

Na preparação do PDI, é essencial definir ações específicas e mensuráveis que o colaborador deve realizar para alcançar seus objetivos. Isso pode incluir a participação em treinamentos, a realização de projetos específicos ou a aquisição de novas competências. A implementação do plano envolve a execução dessas ações, com o apoio e acompanhamento contínuo do orientador (CHIAVENATO, 2014, p.199).

Por fim, conforme ressalta Feltes e Hoff (2023) a avaliação dos resultados deve ser uma etapa contínua, com revisões periódicas para assegurar que o colaborador esteja avançando conforme o planejado. Esse processo de monitoramento constante permite realizar ajustes no plano conforme necessário, garantindo que ele permaneça relevante e eficaz ao longo do tempo. As revisões periódicas são fundamentais para identificar rapidamente quaisquer desvios ou obstáculos que possam surgir, permitindo a implementação de ações corretivas de maneira ágil. Além disso, essa prática proporciona um feedback regular ao colaborador, reforçando sua motivação e engajamento com o plano de desenvolvimento. Assim, a avaliação contínua não só garante o alinhamento entre as metas individuais e organizacionais, mas também promove uma cultura de melhoria contínua dentro da empresa.

4.1 Erros comuns na criação e desenvolvimento do PDI

Ao estipular os PDIs, é fundamental evitar alguns erros que podem prejudicar todo o processo de desenvolvimento dos colaboradores. Soares (2023) destaca que um dos maiores erros ao escolher Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs) é optar por aqueles que não são específicos para a competência que se deseja desenvolver. Se, após a avaliação, a empresa identificou que um colaborador precisa aprimorar uma técnica específica inerente à sua função, de nada adianta estipular uma tarefa que não seja voltada exatamente para essa necessidade. Para que o PDI seja eficaz, é crucial que as ações e metas estabelecidas estejam diretamente relacionadas às áreas de melhoria identificadas. Por exemplo, se um colaborador precisa melhorar suas habilidades em análise de dados, o PDI deve incluir atividades como cursos de análise estatística, workshops de software de análise de dados e projetos práticos que envolvam essa competência. Focar em ações específicas e relevantes garante que o desenvolvimento do colaborador seja direcionado e

produtivo, resultando em um impacto positivo tanto para o indivíduo quanto para a organização.

Outro erro comum é estipular ações que não combinam com o profissional. É muito importante que haja uma identificação com a atividade para que haja engajamento. E o engajamento é o que fará com que a ação seja concluída com sucesso. Por isso, a equipe de RH pode estruturar diferentes formas de PDI para que elas se adaptem ao perfil de cada colaborador. Dessa forma, o desenvolvimento será uma ação agradável e constante (SOARES, 2023).

Conforme Soares (2023), não estipular prazos e deixar de acompanhar o cumprimento das ações são erros que podem comprometer a eficácia do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI). Toda ação estipulada deve ser acompanhada de um prazo determinado para o seu cumprimento. O prazo ajuda o colaborador a se planejar para a realização do PDI, dando uma percepção de urgência e destacando a importância de priorizar essas ações em sua rotina. Além disso, o gestor deve acompanhar e cobrar, quando necessário, o cumprimento dessas datas. Esse acompanhamento pode ser realizado por meio de uma plataforma de gestão que permita a visualização das ações de desenvolvimento dos colaboradores. É crucial monitorar os resultados dos PDIs continuamente, pois isso permite uma avaliação contínua do progresso de cada colaborador e garante que a empresa esteja no caminho certo para alcançar os objetivos desejados. A definição de prazos específicos para cada ação do PDI não apenas facilita o planejamento, mas também promove um senso de responsabilidade e comprometimento por parte dos colaboradores. O acompanhamento regular pelo gestor assegura que o progresso seja mantido e que quaisquer obstáculos sejam identificados e superados rapidamente. Assim, a combinação de prazos bem definidos e monitoramento contínuo é essencial para maximizar a eficácia dos PDIs e promover um desenvolvimento profissional sólido e alinhado com os objetivos estratégicos da empresa.

Segundo Nascimento (2022) existem diversas maneiras de assegurar a implementação e revisão do Plano de Desenvolvimento Individual. No entanto, se sua empresa for de pequeno ou médio porte e não utilizar um software específico para PDI, a criação do plano de desenvolvimento individual pode ser realizada no Excel. Vamos demonstrar isso no exemplo a seguir:

PDI - Plano de Desenvolvimento Individual					
Nome do Colaborador	3 Competências	Recursos	Prazo inicial	Prazo final	Quantidade e datas dos encontros

Fonte: (Nascimento,2022).

PROPOSTAS E SOLUÇÕES

- Implementação de um sistema de feedback contínuo
- Personalização dos PDIs conforme as necessidades individuais
- Plataformas de gestão de desempenho
- Programas de treinamento e desenvolvimento personalizado

CONCLUSÃO

A análise da problemática e das hipóteses apresentadas permite concluir que o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) impacta significativamente na retenção de talentos de várias formas. Primeiramente, demonstra o compromisso da organização com o desenvolvimento contínuo de seus funcionários, o que aumenta o engajamento e a lealdade. Ele permite que as empresas identifiquem e desenvolvam as habilidades e capacidades dos colaboradores, alinhando seus objetivos pessoais com as metas organizacionais. Isso não apenas melhora a satisfação e o engajamento dos colaboradores, mas também contribui significativamente para a retenção de talentos, reduzindo o turnover e promovendo um ambiente de trabalho positivo e produtivo.

Além disso, o PDI proporciona aos talentos a oportunidade de identificar e melhorar as habilidades necessárias para seu sucesso, contribuindo para a satisfação e motivação no trabalho. No entanto, é essencial gerenciar cuidadosamente a implementação do PDI para evitar a sobrecarga de trabalho e o estresse excessivo. Empresas que adotam práticas eficazes de PDI estão mais bem posicionadas para enfrentar os desafios do mercado e alcançar um sucesso sustentável a longo prazo. Ao investir no desenvolvimento contínuo e personalizado de seus colaboradores, essas empresas conseguem manter uma equipe engajada, motivada e comprometida, preparada para alcançar resultados e impulsionar o crescimento organizacional.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. São Paulo: Manole Educação, 2014.

FELTES, Gabriel; HOFF, Juli. PDI: o que é, quais as vantagens, como fazer e aperfeiçoar. 2023. Disponível

em: https://www.metadados.com.br/blog/PDI?utm_term=programa%20de%20desenvolvimento%20individual&utm_campaign=Artigos+de+GP&utm_source=google&utm_medium=cpc&hsa_acc=2202847816&hsa_cam=17672325350&hsa_grp=137916035025&hsa_ad=608551258042&hsa_src=g&hsa_tgt=kwd68138112644&hsa_kw=programa%20de%20desenvolvimento%20individual&hsa_mt=b&hsa_ver=3&hsa_net=adwords&gad_source=1&gclid=CjwKCAjwIeuyBhBuEiwAJ3vuoRotMVn1y-xm-MCJo74gKOJVm_a0uBdhWq1hmZ7B5pg-LAZcwuYPRoCOs4QAvD_BwE. Acesso em: 01 jun. 2024.

GPTW. PDI: entenda mais sobre o Plano de Desenvolvimento Individual. 2022. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/plano-de-desenvolvimento-individual/>. Acesso em: 11 maio 2024.

KEEPS. Plano de Desenvolvimento Individual: como estruturar o PDI na sua empresa. 2023. Disponível em: <https://keeps.com.br/plano-de-desenvolvimento-individual-como-estruturar-o-pdi-na-sua-empresa/>. Acesso em: 01 jun. 2024.

MAYO, Andrew. O valor humano da empresa: valorização das pessoas como ativos. s: Pearson, 2003. 247 p.

NASCIMENTO, Edgar. PDI Plano de desenvolvimento individual. São Paulo: Platinum, 2022.

GRAMIGNA, Maria Rita. Modelos de competência e gestão de talentos. 2. ed. São Paulo: Pearson, 2007. 256 p.

ROCKS, Culture. Modelos de PDI: Como aplicar na sua equipe! 2022. Disponível em: <https://www.culture.rocks/blog/modelos-de-pdi>. Acesso em: 01 jun. 2024.

SILVA, Lidia de Sousa; DINIZ, Edison Silva. Retenção de Talentos e sua importância na gestão de recursos humanos. 2021. 16 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, lesfma, São Paulo, 2021

SOARES, Luana Cristina Veiga Coutinho. Treinamento e desenvolvimento de pessoas. 2023. Disponível em: <https://blog.impulseup.com/treinamento-e-desenvolvimento-de-pessoas/>. Acesso em: 01 jun. 2024.

TEAMGUIDE. Viva todo o potencial da sua equipe com o Plano de Desenvolvimento Individual. 2022. Disponível em: <https://teamguide.app/plano-de-desenvolvimento-individual/>. Acesso em: 01 jun. 2024.

ULRICH, Dave. Os campeões de recursos humanos: inovando para obter os melhores resultados. São Paulo: Futura, 2001. 340 p.

VOXY. O que incluir no PDI: Plano de Desenvolvimento Individual para Colaboradores. 2023. Disponível em: <https://voxy.com/pt-br/blog/pdi-plano-de-desenvolvimento-individual/> . Acesso em: 01 jun. 2024.

XERPAY. Retenção de Talentos. Disponível em: <https://xerpay.com.br/blog/dicas-retencao-de-talentos/> . Acesso em: 11 maio 2024.