



Como mitigar o *turnover* de colaboradores? Uma proposta de desenvolvimento de Plano de Desenvolvimento Individual para o setor comercial

Larissa Goularte Becker¹

Resumo: Manter colaboradores de uma empresa engajados e motivados não é um processo simples, e nos dias atuais é um dos maiores desafios no mundo dos negócios. Adicionalmente, essa falta de motivação pode, em muitos dos casos, dificultar os resultados finais de determinado setor. É com o intuito de entender o motivo e de onde isso surge que o presente estudo analisa e entende a situação de que, quando bem planejadas e estruturadas, ferramentas estratégicas podem ser indispensáveis no desenvolvimento da satisfação dos colaboradores, tornando essa instituição mais produtiva e competitiva. Foi através de livros, artigos e sites que abrangem essa questão dos recursos humanos que os conteúdos abordados foram extraídos. Para tanto, operacionalizou-se uma análise em um setor de vendas, onde foi possível identificar a falta de engajamento e o alto nível de rotatividade entre os colaboradores, o que submetia a falta de compromisso com a empresa. Após a revisão da literatura de gestão de pessoas, considerou-se adequado que empresas com as características que serão detalhadas neste relato desenvolvam e apliquem um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), com o intuito de engajar essas pessoas junto aos objetivos organizacionais da empresa, entendendo e compreendendo seus valores e sua cultura. Assim, entende-se que com esse Plano os negócios terão mais pessoas qualificadas e engajadas com os resultados da empresa e, conseqüentemente, diminuição do *turnover* das empresas nos dias atuais.

Palavras-chave: Plano de Desenvolvimento Individual; setor comercial; gestão de pessoas; *turnover*.

How to mitigate employee turnover? A proposal for developing an Individual Development Plan for the commercial sector

Abstract: Keeping a company's employees engaged and motivated is not a simple process, and nowadays, it is one of the biggest challenges in the business world. Additionally, this lack of motivation can, in many cases, hinder the final results of a given sector. It is with the aim of understanding why and where this arises that this study analyzes and understands the situation that, when well planned and structured, strategic tools can be indispensable in developing employee satisfaction, making this institution more productive and competitive. It was through books, articles and websites that cover this issue of human resources that the content covered was extracted. To this end, an analysis was carried out in a sales sector, where it was possible to identify the lack of engagement and the high level of turnover among employees, which led to a lack of commitment to the company. After reviewing the literature on people management, it was considered appropriate for companies with the characteristics that will be detailed in this report to develop and apply an Individual Development Plan (PDI), with the aim of engaging these people with the company's organizational objectives, understanding and understanding their values and culture. Therefore, it is understood that with this Plan, businesses will have more qualified people engaged with the company's results and, consequently, a reduction in company turnover today.

¹ Bacharelanda em Administração (AMF). E-mail: goulartlarissa15@gmail.com.

Keywords: Individual Development Plan; commercial sector; people management; turnover.

¿Cómo mitigar la rotación de empleados? Una propuesta para desarrollar un Plan de Desarrollo Individual para el sector comercial

Resumen: Mantener a los empleados de una empresa comprometidos y motivados no es un proceso sencillo y hoy en día es uno de los mayores desafíos en el mundo empresarial. Además, esta falta de motivación puede, en muchos casos, obstaculizar los resultados finales de un determinado sector. Es con el objetivo de comprender por qué y dónde surge que este estudio analiza y comprende la situación de que, cuando bien planificadas y estructuradas, las herramientas estratégicas pueden ser indispensables para desarrollar la satisfacción de los empleados, haciendo que esta institución sea más productiva y competitiva. Fue a través de libros, artículos y sitios web que cubren este tema de recursos humanos que se extrajo el contenido tratado. Para ello se realizó un análisis en un sector de ventas, donde se pudo identificar la falta de engagement y el alto nivel de rotación entre los empleados, lo que propició una falta de compromiso con la empresa. Luego de revisar la literatura sobre gestión de personas, se consideró apropiado que empresas con las características que se detallarán en este informe desarrollen y apliquen un Plan de Desarrollo Individual (PDI), con el objetivo de involucrar a estas personas con los objetivos organizacionales de la empresa, entendiendo y comprender sus valores y cultura. Por tanto, se entiende que con este Plan las empresas dispondrán de personas más calificadas y comprometidas con los resultados de la empresa y, en consecuencia, una reducción de la facturación de la empresa en la actualidad.

Palabras clave: Plan de Desarrollo Individual; sector comercial; gestión de personas; rotación.

1 Introdução

A falta de profissionais capacitados é um dos maiores desafios dos empreendedores, essa é a visão de Roberto Kikawa e Eduardo Bontempo, ambos vencedores do Prêmio Empreendedor Social de 2010 e 2014, respectivamente. Diante desse fato, a competitividade entre os negócios acaba aumentando em busca de pessoas qualificadas e com competência para pôr em prática no seu dia a dia.

No entanto, por que ao invés de enfrentar toda essa concorrência essas corporações não dão uma maior ênfase em formar e desenvolver essas pessoas as quais se encontram consigo? Muitas vezes isso pode ocorrer por falta de engajamento da empresa, resultando na rotatividade da organização, pois quando a pessoa não está conectada ou se sente desmotivada sua permanência torna-se mais difícil, assim como os resultados da empresa são comprometidos.

Objetivando investigar essa problemática atual que vivenciam os negócios, o presente estudo irá desenvolver uma proposta de um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) com o propósito de alinhamento entre as noções culturais e valores de um

empregado e da empresa. Corroborando a relevância da temática, segundo os estudos da *ManPowerGroup* do ano de 2022, consultoria de recursos humanos, o Brasil ocupa a 9º colocação com 81% dos empregadores informando que estão com dificuldade em encontrar mão de obra qualificada.

No século em que estamos, é visto nos jovens de 18 a 30 anos a falta de persistência em seu dia a dia, ou seja, em seu trabalho, devido ao fato de uma característica em seu comportamento, a necessidade do imediatismo. Assim como cita o Acad. Prof. Antonio Meneghetti (2013, p. 62), “o sujeito ainda não se dá conta, mas quando quer assumir a realidade do mundo, da sociedade, porque finalmente tem a idade justa, percebe que não sabe fazer bem nenhuma coisa de modo superior”. E quando uma empresa conquista pessoas de valor, que persistem no seu dia a dia, acaba sendo algo surpreendente em muitos casos.

Identifica-se a necessidade da aplicação de um PDI que apresente a esse indivíduo o seu futuro, seja daqui a 6 meses ou a 3 anos, por exemplo. Iniciar com um plano de carreira, com um prazo de 3 meses de desenvolvimento desse indivíduo, é essencial para melhor conhecimento da empresa perante a si e mutuamente.

Assim como cita Fernandes (2013, p. 114),

Um dos instrumentos mais assertivos para conduzir o desenvolvimento são os Planos de Desenvolvimento Individuais (PDIs), que consistem em planos de ação pactuados entre gestor e colaborador com vistas ao crescimento profissional do segundo. O papel da equipe de Recursos Humanos neste processo é de suporte, onde capacita e orienta os gestores e equipes.

Ocorrendo esse plano, o aumento do empenho e da produtividade dessas pessoas tende a aumentar, pois com essa metodologia busca-se encontrar colaboradores que se identifiquem com as culturas e valores da empresa. E quando eles se sentem parte da organização passam a realizar suas atividades de modo mais fácil, com qualidade e engajados, levando assim resultados pessoais e dos negócios. Pontos de destaque sobre a relevância da temática para a empresa serão apontados na sequência.

2 Conceituação da Ferramenta

2.1 Importância da ferramenta para a gestão

Implementar um PDI para vendedores é importante porque, segundo Leads Blog (2020), é uma maneira de tirar os profissionais da zona de conforto, pois sabemos que as pessoas são criaturas de hábitos. Geralmente, seguem automaticamente padrões na rotina. Para Raymond (2015, p. 21), o foco no engajamento dos colaboradores é necessário para que se possa ser usufruído plenamente do conhecimento das pessoas envolvidas, obtendo um estilo de gestão adequada seguindo ao nível de ser comprometido com suas atividades e suas organizações. Com isso, estando envolvidos e comprometidos, a empresa cria vantagem em competitividade e produtividade, dando sequência em menor rotatividade.

Conforme Impulse (2016), pode-se citar algumas vantagens utilizando um PDI nas empresas dos dias atuais:

1. **Clareza:** É possível permitir que o profissional tenha um entendimento mais claro sobre sua carreira. Além disso, traz uma visão mais clara sobre o seu desenvolvimento, obtendo entendimento do quanto a empresa investe e se preocupa com si.
2. **Motivação:** Quando o colaborador sente que a empresa realmente se importa com seu crescimento e desenvolvimento, gera reciprocidade, o que pode deixar essa pessoa mais engajada e motivada a cumprir seus objetivos.
3. **Direcionamento:** O PDI apresenta um mapa de desenvolvimento de carreira dentro da empresa e, através dele, irá desenvolver uma certa autonomia em relação ao seu desenvolvimento e engajamento. Através desse mapa, ele pode obter *feedback* de seus gestores, o que se torna algo ainda mais frutífero ao longo dos meses.
4. **Responsabilidade:** Através desse plano, o futuro estará nas mãos do próprio colaborador, o que se torna uma certa responsabilidade sobre seus resultados e ações. No entanto, cabe à empresa e aos gestores retribuírem com *feedbacks* ao longo dessa trajetória, pois é responsabilidade, sim, do colaborador buscar o que falta. Porém, a forma de incentivar e reconhecer é papel da empresa.
5. **Autoconhecimento:** Através de um Plano, a pessoa irá conhecer mais sobre o seu interior, através de perguntas que irão auxiliar no desenvolvimento de um PDI: suas melhores competências, o que pode ser mais importante na sua carreira, etc. Isto vai acarretar um aprendizado maior sobre si mesmo.

Através dessas vantagens vê-se a importância da aplicação de um PDI e o quanto pode ser positivo para o colaborador e para a empresa, no sentido de integrar a cultura

organizacional e o modo de funcionamento do negócio à trajetória de desenvolvimento do colaborador na empresa. Diante desse contexto, a próxima seção apresenta o processo de operacionalização da ferramenta proposta.

3 Operacionalização da Ferramenta

3.1 Diagnóstico do contexto empresarial

O departamento que foi examinado é o de vendas de uma empresa localizada em Restinga Sêca, o qual trabalha com a área educacional, no Estado do Rio Grande do Sul, e que possui a base para atender clientes com um atendimento diferenciado, entregando sempre o melhor. A quantidade de colaboradores nesse departamento são 15 pessoas. Nesse setor, no que se refere às práticas de recrutamento e seleção, utilizam-se técnicas implementadas diariamente, ou então, quando a pessoa já tenha certa experiência. Para que, pouco a pouco, os indivíduos passem a conhecer suas habilidades e seus valores, além de constituir seu perfil profissional.

Tais ações, além de beneficiar o indivíduo em seu desenvolvimento, auxiliam a organização a perceber todas essas questões para então verificar em que área essa pessoa mais se adequa, quais são suas contribuições para o projeto empresarial, além de evidenciar quais de seus pontos precisam ser mais bem trabalhados e quais podem os impulsionar diante da trajetória profissional escolhida.

Um dos objetivos dessa empresa é desenvolver pessoas que possam seguir carreira e para que haja um maior índice de engajamento por parte dos seus colaboradores. Conforme o livro *Gestão de Pessoas em Empresas e Organizações Públicas* de Joel Souza Dutra (2019, p. 101),

O desenvolvimento profissional pode ser entendido como o aumento da capacidade da pessoa em agregar valor para a organização. A maior capacidade das pessoas em agregar valor está ligada à capacidade da pessoa em lidar com atribuições e responsabilidades de maior complexidade.

Tomando como base a definição de Dutra (2016), quando a pessoa evidencia que aquilo que ela está realizando é bom para o presente e o futuro dela, o engajamento aumenta, vendo esse trabalho como importante para ela. Ao analisar esse ponto na empresa investigada, é evidenciado que nessa organização há uma grande dificuldade em manter

pessoas engajadas e junto aos valores da empresa, o que muitas vezes pode dificultar o resultado em relação a metas, e a permanência delas. Isso pode remeter à falta de um PDI uma vez que dá ao processo um viés positivo, ou seja, um viés de desenvolvimento e preparação para o futuro.

Dutra (2016) traz como referência que a maior capacidade das pessoas está no desenvolvimento profissional interligado à capacidade da pessoa em lidar com atribuições e responsabilidades de maior complexibilidade. O que mostra que quanto mais a pessoa estiver em evolução e em desenvolvimento constante, maior será seu resultado dentro da instituição.

3.2 Etapas de aplicação da ferramenta

Segundo o Blog Sólides (2019), o primeiro passo para começar a fazer um PDI é analisar o cenário em que o colaborador se encontra. O PDI pode ser realizado através de reuniões entre a pessoa e o gestor, ou seja, obter *feedbacks* desse gestor que irá passar pontos fortes a serem melhorados e o que talvez não seja de muito ganho para um específico resultado e, então, a partir disso, essa pessoa cria o seu próprio PDI, colocando as competências onde precisa ter mais conhecimento ou até mesmo um trabalho dentro da sua personalidade traçando assim alguns mecanismos para essas evoluções.

De acordo com Tangerino Blog (2022), não existe uma fórmula sobre como criar um PDI, mas é possível elencar passos fundamentais do processo, sendo citados alguns a seguir:

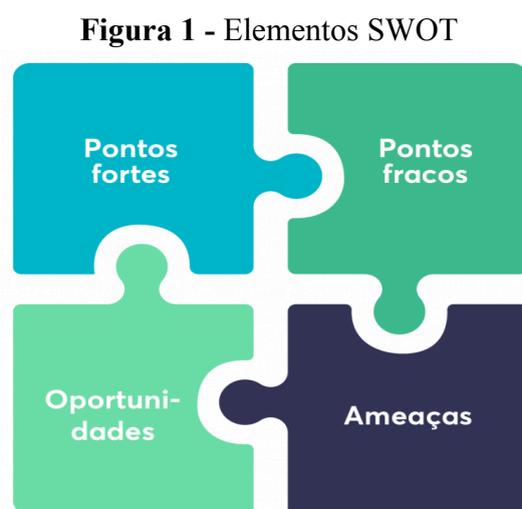
1. Fazer uma avaliação de desempenho;
2. Definir metas e objetivos;
3. Escolher as estratégias;
4. Fazer a análise de custos;
5. Definir um cronograma;
6. Avaliar pontos fortes e fracos;
7. Fazer o acompanhamento dos profissionais.

Dando sequência a Tangerino Blog (2022), um PDI pode ser utilizado em diferentes circunstâncias e com diferentes finalidades, assim como os exemplos a seguir: melhoria da comunicação interpessoal; desenvolvimento da capacidade de trabalhar em equipe; melhoria da gestão do tempo; desenvolvimento das habilidades de liderança. Nesse

sentido, a presente proposta de construção do PDI envolverá três fases: mapeamento, implementação e resultados.

3.2.1 Etapa 1: Mapeamento

O primeiro passo para implementar um PDI na área comercial é entender e conhecer o que cada um tem de melhor ou ponto de melhoria. E uma das opções de ferramentas que podem auxiliar nessa questão é a análise SWOT, pois segundo UCEFF (2019), o principal objetivo da análise SWOT é entender todos os cenários e se preparar para, por exemplo, enfrentar as ameaças, reduzir as fraquezas, otimizar as forças e investir nas oportunidades disponíveis. A ideia inicial é preservada da melhor maneira possível e o colaborador consegue colocar um projeto em ação com mais precisão. A Figura 1 detalha os elementos necessários para resolução da matriz SWOT.



Fonte: Leads Blog (2020).

A ferramenta SWOT, para a função de um vendedor, permite a análise e avaliação do que pode ser modificado e aproveitado, seguindo então para um PDI. De acordo com Neves (2023), trazendo esse conceito para a implementação do PDI, o objetivo consiste em usar essa ferramenta para facilitar o diagnóstico das competências do colaborador e também, quando relacionado às forças, elas se referem às habilidades já dominadas pelo funcionário. Portanto, elas são o principal elo entre a concretização das metas e o consequente cumprimento dos objetivos.

Inicialmente, a aplicação da ferramenta se deu por meio da análise prática da SWOT com um colaborador desse setor comercial. Ficam evidentes as seguintes questões no Quadro 1, exposto a seguir.

Quadro 1 - Matriz SWOT aplicada ao Colaborador 1

1. Forças	Tem uma grande facilidade em dialogar com os clientes; Bom convívio entre os colegas de trabalho; Tem uma boa postura profissional.
2. Fraquezas	Falta de treinamento técnico; Não ter habilidade em treinar e gerir a equipe; Não ter abertura para escutar as pessoas e aprender coisas novas.
3. Oportunidades	Treinamentos relacionados a gestão de equipe e vendas; Análise do gestor do setor e <i>feedbacks</i> semanais sobre as melhorias dessa pessoa.
4. Ameaças	Colaboradores novos com mais habilidades; Concorrentes com vendedores treinados; Perda de clientes.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

A partir dessa análise realizada individualmente é possível a construção e aplicação de um PDI. Observa-se que cada um dos componentes da Matriz SWOT é preenchido demonstrando uma fotografia da situação atual do colaborador, em termos de pontos positivos (forças e oportunidades) e pontos a serem aprimorados (fraquezas e ameaças). Esse passo inicial tem o objetivo de detectar os pontos citados para direcionar a construção do PDI personalizada para o momento de cada colaborador.

Uma outra ferramenta que também se pode citar na fase de mapeamento, conforme retrata Estima (2023), é a 5W2H, sendo uma das ferramentas mais utilizadas para elaborar um PDI, já que este método consiste em colocar em prática todas as ações, sendo feitas no formato de lista com perguntas e respostas sobre o processo que será realizado. Ainda de acordo com o autor, com base nessa metodologia, o gestor entende exatamente o que precisa ser feito, o motivo, o local, em quanto tempo e por quem.

Segundo SEBRAE (2022), a ferramenta 5W2H pode ser utilizada como um *checklist* das atividades preventivas e corretivas que precisam ser desenvolvidas dentro de uma empresa, organizado de forma prática, simples, eficiente e clara. Para isso, envolve líderes e colaboradores para identificação de necessidades e propostas de soluções aos objetivos que se desejam alcançar. O método é constituído de sete perguntas, como mostra o quadro a seguir.

Quadro 2 - Matriz 5W2H

<i>What?</i>	O quê?	Que ação será executada?
<i>Who?</i>	Quem?	Quem irá executar/participar da ação?
<i>Where?</i>	Onde?	Onde será executada a ação?
<i>When?</i>	Quando?	Quando a ação será executada?
<i>Why?</i>	Por quê?	Por que a ação será executada?
<i>How?</i>	Como?	Como será executada essa ação?
<i>How much?</i>	Quanto custa?	Quanto custará para executar a ação?

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Através da análise de um dos colaboradores dessa empresa, tem-se como exemplo a aplicação do método 5W2H, conforme exposto no Quadro 3.

Quadro 3 - 5W2H aplicado ao Colaborador 1

<i>What?</i>	O quê?	O desenvolvimento técnico na área de treinar pessoas.
<i>Who?</i>	Quem?	Colaborador e Gestor.
<i>Where?</i>	Onde?	No setor comercial dessa empresa.
<i>When?</i>	Quando?	Após o treinamento dessa nova pessoa, em no máximo 2 semanas.
<i>Why?</i>	Por quê?	Ter domínio na área de gestão de equipe.
<i>How?</i>	Como?	Através de um treinamento com um colaborador novo, ensinando uma ferramenta ou uma ligação para um cliente.
<i>How much?</i>	Quanto custa?	O valor que será utilizado na contratação dessa pessoa, e talvez, um curso para profissionalizar a gestão de equipe.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

O SEBRAE (2022) afirma ainda que a função dessa ferramenta é definir o que será feito, por quê, onde, por quem, quando, como e quanto isso custará. Dessa forma, o método auxilia na organização e no planejamento de quaisquer processos internos da empresa. E, por meio dessa ferramenta, será possível iniciar a implementação de um PDI.

3.2.2 Etapa 2: Implementação

Dando sequência ao desenvolvimento do PDI, o mapeamento de um PDI envolve entender a partir da análise SWOT quais competências o colaborador obtém e quais recursos dentro de um período para ele alcançar determinado resultado, direcionando os seguintes elementos, conforme exposto no Quadro 4.

Quadro 4 - Sugestão de aspectos para composição do PDI

Colaborador	Competência	Recursos	Período	Status
Nome	O que precisa ser melhorado	O que ele precisa fazer	Em quanto tempo	E após o período, qual foi o resultado

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

No quadro anterior, torna-se possível identificar como pode ser desenvolvido o PDI de um colaborador, para ser visível ao gestor e à pessoa o seu desenvolvimento em determinado período. Assim, o exemplo prático de um colaborador dessa empresa será apresentado, de modo que, através de uma Análise SWOT ou o método 5W2H, foi possível montar um Plano de Desenvolvimento Individual adequado a esse colaborador.

Quadro 5 - PDI aplicado ao Colaborador 1

Colaborador	Competência	Recursos	Período	Status
Nome	O que precisa ser melhorado	O que ele precisa fazer	Em quanto tempo	E após o período, qual foi o resultado
Colaborador 1	Habilidades com treinamento e gestão de pessoas	Através de um treinamento com um novo colaborador, ensinando uma ferramenta adotada no setor ou uma ligação para um cliente potencial	2 semanas	Maior habilidade em treinamento e gerenciamento dos colaboradores

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

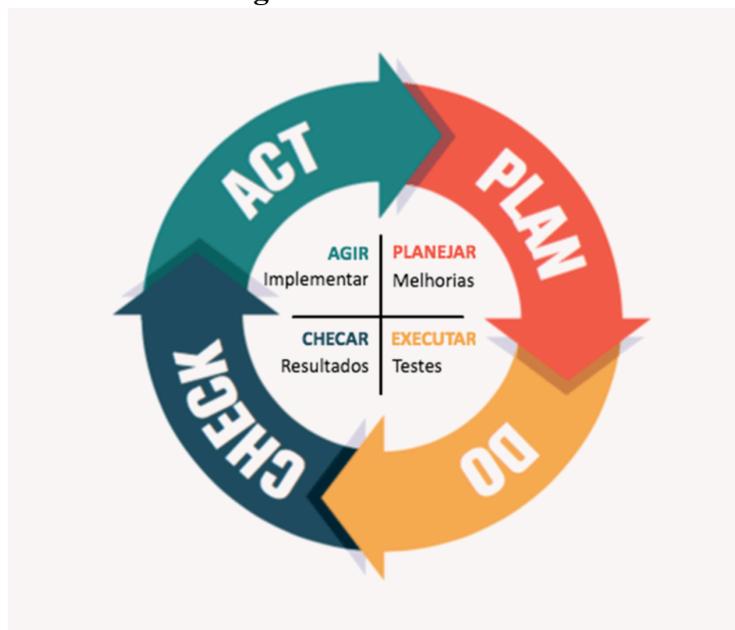
A partir do mapeamento, dá-se sequência na implementação seguindo-se dos recursos que serão necessários, e um deles é o acompanhamento diário para verificação se está progredindo – ou mesmo sendo colocado em prática. Através desse acompanhamento, será possível também descobrir se algum deles está precisando de um apoio específico, se precisa de algum suporte para conseguir dar continuidade ao plano. Com isso, também fica viável o *feedback* semanalmente, ajudando essa pessoa com seu desenvolvimento e progresso.

Os níveis de avaliação a serem utilizados podem variar através de uma análise das reações dos participantes a medir os resultados da instrução. Cada etapa do PDI precisa ter um prazo para o encerramento, em que o progresso será avaliado.

Tendo em consideração que o desenvolvimento contínuo é uma metodologia de melhoria contínua do indivíduo pois no decorrer do processo adquire novas habilidades, como ressaltado pelos autores, o PDCA (Planejar, Executar, Verificar e Atuar) é uma ferramenta de verificação e análise do processo. Assim, FIA Business School (2022) retrata que a ferramenta implica em continuidade, o PDCA também permite um controle maior sobre os vários processos de trabalho presentes em uma empresa – o que é fundamental para o seu gerenciamento e, pelas palavras do estatístico e professor William Edwards Deming, conforme citado no site Fia Business School: “Não se gerencia o que não se mede, não se mede o que não se define, não se define o que não se entende e não há sucesso no que não se gerencia”.

O Ciclo PDCA é projetado para ser usado como um modelo dinâmico. De acordo com Andrade (2003), a conclusão de uma volta do ciclo irá fluir no começo do próximo ciclo, e assim sucessivamente. Seguindo no espírito de melhoria contínua, o processo sempre pode ser reanalisado e um novo processo de mudança poderá ser iniciado. A seguir, apresenta-se cada módulo do Ciclo PDCA, destacando suas principais características e aplicações segundo Andrade (2003).

Figura 2 - Ciclo PDCA



Fonte: Av Contábil (2019).

Planejar (*Plan*): Esse módulo é considerado como o mais importante, por ser o início do ciclo, desencadeando todo processo referente ao ciclo PDCA. Sendo subdividido em 5 etapas, sendo as seguintes: a identificação do problema, o estabelecimento de uma meta, a análise do fenômeno (utilizando diagramas estatísticos), a análise do processo (utilizando do diagrama de causa e efeito) e a elaboração do plano de ação.

Executar (*Do*): Nessa fase, todas as metas e objetivos da etapa anterior deverão ser postas em prática, executando o plano de ação proposto, tendo as ações com resultados apontados dentro do prazo, sendo negativas ou positivas, sempre sendo supervisionadas.

Verificar (*Check*): Ocorre a verificação das ações executadas da etapa anterior, devendo ser analisadas de forma organizada, utilizando comparação dos resultados, listagem dos efeitos secundários e verificação da continuidade ou não do problema.

Atuar (*Act*): O último módulo do ciclo PDCA. As ações nessa fase devem ser baseadas em resultados positivos da fase anterior (*Check*), ou seja, sendo o resultado satisfatório, devem-se padronizar essas ações, transformando-as em procedimentos. A conclusão do plano de ação também ocorre nessa fase, sendo que poderão ser estipuladas novas metas futuras para que o processo de melhoria contínua possa ser desencadeado.

3.2.3 Etapa 3 - Resultados

Seguindo da última fase – resultados – não que esse seja o final, pois Leads Blog (2020) já diz que os PDIs para vendedores que realmente funcionam são aqueles que têm um ponto inicial, mas não exatamente um ponto final. Uma equipe comercial precisa estar em constante desenvolvimento, então é necessária uma cultura de aprendizado. Implementar uma revisão contínua do desempenho de cada vendedor e as oportunidades é essencial, por isso cabe ao gestor comercial obter planos junto à equipe para desenvolver e aplicar um PDI de forma correta e contínua.

Através dos métodos de análises propostos, existe a necessidade de uma ferramenta de verificação dos resultados, entendendo que o Plano de Desenvolvimento Individual é uma ferramenta de aprendizagem sempre e de grande vantagem para as organizações.

3.3 Resultados gerados para o negócio

A partir de um Plano de Desenvolvimento Individual bem estruturado e aplicado, pode-se evidenciar o aumento do engajamento por parte dos colaboradores, assim como diz Leads Blog (2020), um PDI para vendedores agita as coisas, mantendo os vendedores focados no futuro. Assim como, o desenvolvimento de jovens dentro da empresa, a capacitação que através desse plano ele irá desenvolver.

É visto então que tanto as pessoas quanto a empresa ganham. Os dois irão se unir e crescer juntos, diminuindo também a rotatividade e preparando essas pessoas para um grande futuro. Através disso, um PDI bem-sucedido deve combinar a aquisição de conhecimentos com oportunidades de aplicação dentro dessa empresa, por meio de ações de desenvolvimento no ambiente de trabalho e de iniciativas de autodesenvolvimento.

5 Considerações Finais

O presente trabalho teve como principal objetivo auxiliar a equipe e o setor comercial de uma instituição de ensino, localizada no Rio Grande do Sul, a melhorar o desenvolvimento e crescimento individual de cada colaborador, ocorrendo,

consequentemente, um ganho para a empresa e a evolução de pessoas, utilizando-se o PDI como método.

Através das ferramentas aplicadas corretamente e a sua contínua aplicação, Matriz SWOT, 5W2H e Ciclo PDCA, será possível que os líderes e os liderados criem, em conjunto, estratégias para o desenvolvimento pessoal. Esta é uma grande oportunidade para criar vínculos e gerar maior aproximação entre ambos. Dando sequência a equipe mais produtiva, alcance de metas com antecedência entre outros pontos positivos.

Como contribuição para outros negócios, entende-se que este relato pode ser replicado por empresas de diferentes setores, com o intuito de desenvolver um PDI para colaboradores da área comercial, bem como das demais áreas de uma organização. Ademais, aponta-se como direções de estudos futuros o acréscimo de outras ferramentas para compreensão da administração de pessoal e aprimoramento dos resultados organizacionais e individuais aos profissionais do negócio.

Referências

ANDRADE, F. F. D. O método de melhorias PDCA. **Dissertação** (Mestrado em Engenharia Civil) - Escola Politécnica - EP: São Paulo, 2003.

ANÁLISE SWOT PESSOAL. UCEFF, 2019. Disponível em: <https://blog.uceff.edu.br/analise-swot-pessoal-veja-como-aplicar-para-alavancar-sua-carreira/>. Acesso em: 11 de janeiro de 2023.

AVCONTABIL. **Ciclo PDCA**. 2019. Disponível em: <https://avcontabil.com.br/ciclopdca/>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2023.

COMO FAZER UM PDI: CONFIRA O PASSO A PASSO PARA IMPLANTÁ-LO EM SUA EMPRESA. *In*: **Blog Sólides**. 2019. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/como-fazer-um-pdi/>. Acesso em: 20 de dezembro de 2022.

DUTRA, J. S. **Gestão de Pessoas - Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas**. 2. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2016. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597005196/>. Acesso em: 05 mar. 2023.

FURBIANO, I. **Plano de Desenvolvimento Individual – PDI**: Veja Como Implementar na Sua Empresa. Tangerino blog, 2022. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/plano-de-desenvolvimento-individual/>. Acesso em: 13 de janeiro de 2023.

FERNANDES, B. R. **Gestão estratégica de pessoas com foco em competências**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

IMPULSE. **PDI (Plano de Desenvolvimento Individual)**: entenda sua importância. 2016. Disponível em: <https://impulse.net.br/pdi-plano-de-desenvolvimento-individual/>. Acesso em: 20 de janeiro de 2023.

LEADS BLOG. **PDI para vendedores**: Descubra como desenvolver sem erro. 2020. Disponível em <https://leads2b.com/blog/pdi-para-vendedores/>. Acesso em: 25 de dezembro de 2022.

MENEGHETTI, A. **Os jovens e a ética ôntica**. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2013.

ESTIMA, B. PDI: Guia completo para elaborar um Plano de Desenvolvimento Individual. *In: Mereo*. 2023. Disponível em: <https://mereo.com/blog/pdi/>. Acesso em: 15 de dezembro de 2023.

NOE, R A. **Treinamento e desenvolvimento de pessoas**: teoria e prática. 6 ed. Porto Alegre: Grupo A, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580554854/>. Acesso em: 05 de março de 2023.

NEVES, J. PDI: aprenda a criar o Plano de Desenvolvimento Individual. *In: Oitchau*. 2023. Disponível em: <https://www.oitchau.com.br/blog/pdi-aprenda-a-criar-o-plano-de-desenvolvimento-individual/>. Acesso em: 12 de fevereiro de 2023.

PDCA: O QUE É E COMO FUNCIONA A METODOLOGIA PARA MELHORAR A GESTÃO? *In: Fia Business School*. 2022. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/pdca/>. Acesso em: 11 de janeiro de 2023.

5W2H: **o que é, para que serve e por que usar na sua empresa**. SEBRAE, 2022. Disponível em: <https://www.sebrae-sc.com.br/blog/5w2h-o-que-e-para-que-serve-e-por-que-usar-na-sua-empresa>. Acesso em: 12 de janeiro de 2023.