

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO
CAMPUS CODÓ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO BACHARELADO

MARIA LIZANDRA SAMPAIO DOS SANTOS

**A TRILHA DO CONHECIMENTO E A MATURIDADE PROFISSIONAL COMO
INSTRUMENTO DE RETENÇÃO DE TALENTOS DENTRO DAS
ORGANIZAÇÕES.**

CODÓ - MA

2022

Santos, Maria Lizandra Sampaio dos

A trilha do conhecimento e a maturidade profissional como instrumento
bode retenção de talentos dentro das organizações/Maria Lizandra
Sampaio dos Santos.– Codó, 2022.

22 f.

Artigo Científico (Graduação) – Curso Bacharelado em Administração,
Centro de Estudos Superiores de Codó, Universidade Estadual do
Maranhão, 2022.

Orientador: Prof.MSc. Roraima Silva Fernandes.

1. trilha do conhecimento. 2. Retenção de talentos. 3. Organização e
pessoas. I. Título.

CDU:658.3

MARIA LIZANDRA SAMPAIO DOS SANTOS

**A TRILHA DO CONHECIMENTO E A MATURIDADE PROFISSIONAL COMO
INSTRUMENTO DE RETENÇÃO DE TALENTOS DENTRO DAS
ORGANIZAÇÕES.**

Artigo científico apresentado ao Curso de Administração Bacharelado da Universidade Estadual do Maranhão – Campus Codó, como requisito parcial para o título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof^o MSc. Roraima Silva Fernandes

CODÓ - MA

2022

MARIA LIZANDRA SAMPAIO DOS SANTOS

**A TRILHA DO CONHECIMENTO E A MATURIDADE PROFISSIONAL COMO
INSTRUMENTO DE RETENÇÃO DE TALENTOS DENTRO DAS
ORGANIZAÇÕES.**

Artigo científico apresentado ao Curso de Administração Bacharelado da Universidade Estadual do Maranhão – Campus Codó, como requisito parcial para o título de Bacharel em Administração.

Aprovado em: 03 de agosto de 2022

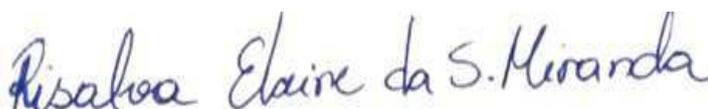
Nota: 9,0 (nove)



Prof^o MSc. Roraima Silva Fernandes

(Orientador)

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO



Prof. (Risalva Elaine da Silva Miranda)

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO



Prof. (Marcio André Tertto Carneiro)

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO

*“Desenvolva as pessoas e elas desenvolverão a organização”
(Adalberto Chiavenato, 2022).*

AGRADECIMENTOS

A palavra neste momento é gratidão!

Gratidão a Deus e Nossa Senhora por tudo, pela saúde e por guiar meus passos sempre pelo melhor caminho.

As palavras não podem expressar o quão eu sou grata a Lucilene Pereira Sampaio dos Santos (mãe), Antônio Francisco dos Santos (pai) e Maria Fernanda Sampaio dos Santos, que foram imprescindíveis para esta trajetória em minha vida acadêmica. É necessário ressaltar que meus pais nunca mediram esforços e sempre proporcionaram a mim e minha irmã o melhor: orientações, estrutura, apoio financeiro e motivacional para nossa formação pessoal e profissional de excelência. Garanto é só o início de muito orgulho e conquistas que irei propiciar a vocês.

A meu namorado João Filho Torres pelo incentivo e ajuda sempre.

Agradeço à toda minha família que desde aprovação no vestibular até hoje ficaram muito felizes com minha conquista.

Gratidão ao meu orientador Professor MSc. Roraima Silva Fernandes, que durante esses meses me acompanhou pontualmente, através de seus ensinamentos e suporte necessário.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	07
2 REVISÃO DE LITERATURA.....	09
2.1 A importância das pessoas para as empresas	10
2.2 A importância da trilha do conhecimento.....	11
2.3 Vantagens da trilha do conhecimento.....	12
3 METODOLOGIA.....	17
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	19
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	21
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	23

A TRILHA DO CONHECIMENTO E A MATURIDADE PROFISSIONAL COMO INSTRUMENTO DE RETENÇÃO DE TALENTOS DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

Maria Lizandra Sampaio dos Santos

Universidade Estadual do Maranhão – Campus Codó – Curso de Administração Bacharelado
mlizandrasampaio@hotmail.com

RESUMO:

Investir em treinamento e desenvolvimento de pessoas possibilita um ambiente dinâmico e um diferencial competitivo nas organizações. É o reflexo das exigências de um cenário corporativo em constante evolução, onde a cada dia novos conhecimentos e habilidades são requeridos. O presente estudo tem como objetivo analisar a trilha do conhecimento e a maturidade profissional como instrumento para retenção de talentos dentro das organizações. O objetivo geral encontra-se norteado pelos objetivos específicos de conceituar a trilha do conhecimento e maturidade profissional, identificar os instrumentos para retenção de talentos dentro das empresas e compreender a contribuição da trilha do conhecimento para retenção de talentos dentro das organizações. Com o estudo constatou-se que uma estratégia interessante que as empresas têm adotado para superar desafios é investir na construção do aprendizado por meio da trilha do conhecimento. Foram criadas as trilhas para que as empresas possam desenvolver seus colaboradores com o intuito de demonstrar que o aprendizado não termina com a contratação. Pode-se concluir que cuidar do treinamento e desenvolvimento, remuneração, incentivos e qualidade de vida no trabalho, enfim, proporcionar aos seus colaboradores todas as condições para que possam contribuir com o engajamento e o sentimento de pertencimento.

Palavras-chave: Trilha do conhecimento, Retenção de talentos, Organização, Pessoas.

ABSTRACT:

Investing in people training and development enables a dynamic environment and a competitive advantage in organizations. It is a reflection of the demands of a constantly evolving corporate scenario, where new knowledge and skills are required every day. The present study aims to analyze the knowledge trail and professional maturity as an instrument for retaining talent within organizations. The general objective is guided by the specific objectives of conceptualizing the path of knowledge and professional maturity, identifying the instruments for retaining talent within companies and understanding the contribution of the path of knowledge to retaining talent within organizations. With the study it was found that an interesting strategy that companies have adopted to overcome challenges is to invest in the construction of learning through the knowledge trail. Tracks were created so that companies can develop their employees in order to demonstrate that learning does not end with hiring. It can be concluded that taking care of training and development, remuneration, incentives and quality of life at work, in short, provide its employees with all the conditions so that they can contribute to engagement and a sense of belonging.

Keywords: Knowledge trail, Talent retention, Organization, People.

1 INTRODUÇÃO

Trata-se de um estudo que tem como escopo analisar a trilha do conhecimento e a maturidade profissional como instrumento para retenção de talentos dentro das organizações. O objetivo geral encontra-se norteado pelos objetivos específicos de conceituar a trilha do conhecimento e maturidade profissional, identificar os instrumentos para retenção de talentos dentro das empresas e compreender a contribuição da trilha do conhecimento para retenção de talentos dentro das organizações.

Nessa perspectiva a escolha deste tema aborda a importância de profissionais atualizados e motivados, bem treinados e capacitados para conseguir oferecer um trabalho de qualidade e alcançar metas planejadas. O que se espera com a realização deste estudo é que ao final ele possa vir a contribuir como fonte de pesquisa para empresas, discente e docente e aos demais, para uma análise crítica sobre o tema.

Considerando-se a evolução do mercado de negócios, o desenvolvimento das sociedades organizadas e o crescimento e complexidade que envolve as organizações na atualidade a problemática do estudo consiste em: como a trilha do conhecimento e a maturidade profissional podem contribuir como instrumento de retenção de talentos dentro das organizações? Partindo-se desse ponto os investimentos em treinamento e desenvolvimento de pessoas possibilitam um ambiente dinâmico e um diferencial competitivo nas organizações a partir da retenção de seus talentos em um cenário corporativo em constante evolução, onde a cada dia novos conhecimentos e habilidades são requeridos.

Uma estratégia interessante que as empresas têm adotado para superar desafios é investir na construção do aprendizado por meio da trilha do conhecimento. Foram criadas as trilhas para que as empresas possam desenvolver seus colaboradores com o intuito de demonstrar que o aprendizado não termina com a contratação. Dessa forma é fundamental para a organização e para o profissional, que o aprimoramento das habilidades seja contínuo.

Para desenvolver a trilha de aprendizagem é importante conhecer o seu público e considerar que cada indivíduo que compõe aquela equipe é único, entender o perfil de cada profissional os níveis de conhecimento, experiências anteriores e as necessidades particulares de desenvolvimento. A trilha do conhecimento conhecida também como trilha de aprendizagem é um caminho a ser percorrido, de conhecimento e estudos que visam desenvolver um colaborador ou a equipe. Busca utilizar técnicas inovadoras, criativas e tecnológicas para melhor entendimento do conteúdo pelo colaborador.

As trilhas são uma parte importante no processo de aprendizagem, traz consigo diversas vantagens, pois garantem aos funcionários uma experiência contínua que os motiva a perseverar na construção de novos conhecimentos e aquisição de competências que serão necessárias em sua jornada profissional e também serão fundamentais para os objetivos de cada organização. O sucesso de uma instituição depende da qualidade de sua equipe, por esse motivo é importante reconhecer pessoas com as qualidades e competências certas.

Nesse contexto, cuidar do treinamento e desenvolvimento, remuneração, incentivos e qualidade de vida no trabalho, enfim, proporcionar aos seus colaboradores todas as condições para que possam contribuir com o engajamento e o sentimento de pertencimento tem se tornado uma das vantagens competitivas das organizações. As empresas que investem em seus colaboradores conseqüentemente, retem seus talentos, pois trabalham o engajamento das equipes e preza por uma gestão de qualidade, conseguem sair a frente dos concorrentes no mercado.

2 REVISÃO DE LITERATURA

A partir da Revolução Industrial que surge o conceito atual de trabalho. Assim, de acordo com Chiavenato (2014, p. 32), “o século XX foi um período marcado pelas burocracias das fabricas e também de grandes transformações e mudanças vagarosas e previsíveis que influenciaram as instituições, administração e o comportamento das pessoas”.

Tal contexto é um reflexo da intensa disputa em torno das questões democráticas como consequência da ampliação dos espaços de produção, da diversidade de instituições surgidas no mercado e da ampliação das propostas de acessos a produtos e serviços oriundos de todas as partes do mundo como efeito do processo da globalização da produção e aquisição de produtos e serviços.

Nessa perspectiva e, considerando-se que as inúmeras descobertas ocorridas nesse período que favoreceram a expansão, o progresso técnico e com a introdução de maquinas, reportamo-nos ao que disserta Chiavenato (2014, p. 23) ao referir que “no decorrer do século XX ocorreram três eras organizacionais distintas: Era da Industrialização Clássica, Industrialização Neoclássica e Era da Informação”.

Pelo exposto, as características de cada uma delas nos permite entender melhor como lidar com as pessoas que compõem a organização. Dessa forma, segundo Fischer (2002, p. 13) “as mudanças são constantes num ambiente de trabalho, novas tecnologias surgem constantemente, são inovadoras, a economia é globalizada e nas empresas surgem novos conceitos sendo implantados, devido à grande concorrência”.

O atual cenário de competitividade e de expressivas transformações no âmbito das organizações vem requerendo instituições cada vez mais dinâmicas e voltadas ao seu desenvolvimento e ao desenvolvimento das pessoas que nelas atuam. Essas propostas remetem à criação e sustentação de empresas cada vez mais atuantes e em constante transformação, fazendo, de acordo com assertiva apresentada pela autora, “com que as empresas se reestruturem em busca de novas estratégias e processos de gestão, com o intuito de aprimorar seu desempenho para obtenção de vantagens e, assim, se mantenham à frente no mundo dos negócios’ (FISCHER, 2002, p. 14).

Em decorrência das transformações ocorridas na sociedade advindas da globalização, o mundo dos negócios, as organizações precisaram ampliar seu campo de atuação. Segundo Gil (2016.p.26) no final do século XX a globalização afetou fortemente a economia mundial, contribuindo com a evolução tecnológica. As transformações na sociedade tornaram se

necessária e importante, e por consequência as organizações mudaram em todos os setores para garantir sua sobrevivência.

Todo esse processo de transformações contribuiu para que hoje as instituições voltassem seus esforços para os colaboradores. As organizações do século XXI perceberam que as pessoas constituem o ativo principal das organizações. Daí que, segundo Chiavenato (2014, p. 24) “a importância de se tornar mais conscientes e atentas para seus funcionários”.

2.1 A importância das pessoas para as empresas

Inicialmente se considera o contexto da Administração de Recursos Humanos na perspectiva dos recursos humanos, como recursos básicos de uma organização. Nessa perspectiva vislumbra-se a importância das pessoas para o sucesso de uma organização tomando-se como referência que todos os cargos constitutivos de uma empresa e o conjunto de funções desempenhadas em seu ambiente, são atividades desenvolvidas e/ou gerenciadas por pessoas. São estas que contribuem com o seu fazer para a produtividade empresarial, executando e controlando atividades e processos que culminam com a eficácia empresarial.

Notadamente que em ambientes dinâmicos e competitivos, as empresas tornaram-se cada vez organismos vivos e responsáveis pelo desenvolvimento das pessoas que delas fazem parte, das sociedades em que estão inseridas e logicamente, responsáveis pelo seu próprio sucesso.

Dessa forma, as instituições bem-sucedidas perceberam que somente podem crescer, prosperar e manter sua continuidade se forem capazes de otimizar o retorno sobre os investimentos de todos os parceiros, principalmente o investimento em seus colaboradores. E quando uma organização está realmente voltada para as pessoas, sua política e sua cultura organizacional passam a refletir essa crença.

Ainda em referência aos escritos de Chiavenato (2014, p. 05), “as pessoas passaram a ser o diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso: elapassa a ser a competência básica da organização, a sua principal vantagem competitiva em um mundo globalizado, instável e mutável”.

Nessa concepção, para mobilizar, engajar plenamente as pessoas em suas atividades, as empresas estão mudando conceitos e alterando suas práticas. Em vez de investir diretamente em produtos e serviços, estão investindo em pessoas que entendem destes e que sabem como criá-los, desenvolvê-los, produzi-los e melhorá-los.

As empresas buscam profissionais dispostos a mudar, o que corresponde a saber gerar alternativas de processos que buscam atender necessidades específicas. Ou seja, em um mundo globalizado, a constante renovação de profissionais impulsiona a capacidade de inovar e propor melhorias.

Segundo Werneck (2018), citado por Santos e Cruz (2019, p.28) “as organizações estão olhando para fora de seus limites em busca de maior interação com a sociedade”. Assim, fica claro que o profissional precisa desenvolver a competência de enxergar a empresa com uma visão holística, entendendo as variáveis que afetam seu sucesso. Partindo-se desse pressuposto:

As empresas que tem o objetivo de se manter no mercado de forma perene e com sucesso, precisam compreender o ontem, o hoje, e o amanhã no intuito de visualizar as relações das causas e efeitos dentro das empresas para que ocorram as transformações. Esse olhar para pessoas faz com que seus colaboradores sejam movidos pelo desejo e motivações ou sentir a possibilidade de se realizar, em todos os aspectos, deve-se investir nas pessoas, realçar a importância da inovação e valorizar as ideias criativas (CARVALHO, 2016, p. 5).

Nesse contexto, a sustentabilidade empresarial é um reflexo das ações operacionalizadas pelas pessoas que fazem parte da empresa, seus gestores e os objetivos estratégicos. Essa relação contribui de maneira significativa para que a empresa se mantenha no mercado.

2.2 Importância da trilha do conhecimento

Nesta abordagem, parte inicialmente de uma noção elementar do que é a trilha do conhecimento para que em seu desenvolvimento se possa caracterizar a sua importância no ambiente das empresas, na retenção de talentos e no desenvolvimento do pessoal. Nessa vertente, considera-se a trilha do conhecimento como um caminho ideal a ser percorrido por cada profissional na busca de uma *performance* que reflita as suas competências, habilidades e destrezas no desenvolvimento de suas atividades, desempenho de funções e notadamente, em resultados positivos diante do cargo que ocupa na empresa.

Nessa natureza, a trilha do conhecimento consiste no aperfeiçoamento e aprimoramento profissional do colaborador através do delineamento cada vez mais exigente sobre um fazer perfeito que se reflita em resultados positivos para a empresa e para o crescimento profissional do indivíduo no âmbito da organização na qual desempenha suas funções.

Nesse cenário, diante de um ambiente corporativo em constante evolução, onde a cada dia novos conhecimentos e habilidades são requeridos, uma estratégia interessante que as empresas têm adotado para superar desafios é investir na construção do aprendizado por meio de caminhos do conhecimento. Essa estratégia é a melhor abordagem para empresas que precisam desenvolver plenamente as habilidades e competências necessárias para determinados cargos ou funções. Foram criadas as trilhas do conhecimento para que as empresas possam desenvolver seus colaboradores com o intuito de demonstrar que o aprendizado não termina com a contratação.

É fundamental para a organização e para o profissional que o aprimoramento das habilidades sejam contínuas. No entendimento de Carvalho (2015, p. 5) “a trilha do conhecimento é pensada para desenvolver a organização como um processo de rever a empresa, sua estrutura, processos, estratégias, pessoas, sistemas e funções”.

Para desenvolver a trilha de aprendizagem é importante conhecer o seu público e considerar que cada indivíduo que compõe aquela equipe é único. Entender o perfil de cada profissional, os níveis de conhecimento, experiências anteriores e as necessidades particulares de desenvolvimento, contribui com o conhecimento do profissional que a organização tem à sua disposição.

2.3 Vantagens da trilha do conhecimento

A trilha do conhecimento conhecida também como trilha de aprendizagem é um caminho a ser percorrido, de conhecimento e estudos que visam desenvolver um colaborador ou a equipe. Busca utilizar técnicas inovadoras, criativas e tecnológicas para melhor entendimento do conteúdo pelo colaborador.

Ferramentas como, plataformas, cursos, seminários, vídeo aulas, encontros, jogos, workshops e outras ferramentas que possam facilitar a alcançar o objetivo de desenvolver as competências dos colaboradores, podem ser utilizadas para o desenvolvimento da trilha. Ela traz consigo diversas vantagens, como aumentar a visão do colaborador sobre as competências e habilidades necessárias, estimular o aprimoramento e proporcionar um ambiente organizacional de melhoria contínua.

A estrutura do treinamento corporativo está diretamente ligada à ideia de um desenvolvimento contínuo, que ajude seus colaboradores a avançar profissionalmente e também em relação aos objetivos estratégicos da empresa. Cada pessoa da equipe possui formações, hábitos e conhecimentos distintos, por isso é importante que cada um possa

escolher seu próprio caminho na hora de ampliar seus horizontes, o aprendizado deve significar criar, escolher e buscar, individualmente, as oportunidades de crescimento alinhadas às necessidades de aprendizagem.

As trilhas são uma parte importante no processo de aprendizagem, pois garantem aos funcionários uma experiência contínua que os motiva a perseverar na construção de novos conhecimentos e aquisição de competências que serão necessárias em sua jornada profissional e também serão fundamentais para os objetivos de cada organização.

O sucesso de uma organização depende da qualidade de sua equipe, por esse motivo é importante reconhecer pessoas com as qualidades e competências certas. Alinhado a talentos que se identifica com a missão, visão e os valores da empresa, esses colaboradores tem potencial para crescer e se desenvolver, percebe o que deve ser feito e realiza suas tarefas cada vez melhor. Cuidar do treinamento e desenvolvimento, remuneração, incentivos e qualidade de vida no trabalho, enfim, proporcionar aos seus colaboradores todas as condições para que possam contribuir com o engajamento e o sentimento de pertencimento.

O talento se apresenta como um recurso escasso, mas cada vez necessário para o sucesso da organização, a gestão é um fator determinante para o crescimento do negócio. Dessa forma, Silveiro (2017, p. 31) pontua que “as empresas que investem em seus colaboradores consequentemente retem seus talentos, pois trabalham o engajamento das equipes e preza por uma gestão de qualidade, conseguindo sair a frente dos concorrentes no mercado”.

O desenvolvimento de talento do colaborador é uma das melhores forma de garantir a sua retenção. Desenvolvimento do talento significa as vivencias desafiantes, orientação, *feedback* e aconselhamento, uma constante troca de experiências e o impulsionador de novas. O autor considera também que “para que essas experiências sejam cada vez mais satisfatórias, é fundamental que o desenvolvimento seja para todos” (SILVEIRO, 2017, p. 12).

Em uma organização desenvolver, reter e atrair, assim como possuir estratégias que sejam alinhadas com as estratégias da empresa e os objetivos dos negócios é fundamental para esse processo.

Para atrair talentos a empresa deve ter uma estrutura, cultura e um clima organizacional favorável ao desenvolvimento do talento, ter um sistema de recompensas que possibilite oferecer soluções de valor, assim como um desenvolvimento organizacional global e permanente tanto em termos individuais como de equipa. Bons benefícios e reconhecimento também são importantes ferramentas que contribuem efetivamente para que as organizações procurem corresponder aos anseios de seus colaboradores (Camara, Guerra, & Rodrigues (2007) *apud* SILVEIRO (2017, p. 12).

É importante compreender como estão sendo trabalhada as estratégias para retenção de talentos, para que seja feito uma análise da situação atual da instituição, de forma a entender o desempenho das pessoas, objetivando comparar pontos fortes e fracos, já visando o futuro, afim de implementar possíveis mudanças. Segundo Camara, Guerra, & Rodrigues, (2007) citado por Silveiro (2017). É com base no clima organizacional que se mede o grau de satisfação dos colaboradores em relação à empresa nas dimensões desenvolvimento de carreira, recompensas, avaliação de desempenho, formação e com a empresa no que se refere ao ambiente de trabalho a comunicação interna e o estilo de gestão.

O estudo do clima organizacional possibilita ao gestor de recursos humanos e aos responsáveis de departamentos medir a receptividade das suas ações. As organizações hoje estão cada vez mais preocupadas em atrair os colaboradores certos para funções certas e retê-los, motivando-os e alinhando seus objetivos profissionais com a missão e visão da instituição, se tornou uma estratégia para valorizar e manter as pessoas na organização.

Na visão de Chiavenato (2004), citado por Silveiro, Zélia (2017, pag. 1) essas mudanças ficam evidentes quando observamos o poder das tendências atuais como a globalização, tecnologia, informação, conhecimento, serviços, qualidade, produtividade e competitividade. Assim, os programas de gestão de talentos que têm como objetivo atrair, alinhar, desenvolver e motivar as ações dos colaboradores com os comportamentos requeridos para contribuir com as estratégias de negócios da organização.

Atualmente para que uma organização possa se destacar no mercado, as atenções se voltam para o capital humano, tendo como maior diferencial o talento das pessoas, criatividade humana em todos os níveis da organização. Apostar nos talentos dos colaboradores motivando este para a realização dos processos do dia a dia. Em conformidade com Silveiro (2017, p. 4), “as instituições devem ter como objetivo reter seus funcionários, incentivando-os a aprender novas habilidades, oferecer-lhes oportunidades de crescimento, promoção e recompensas através de remuneração e benefícios”.

Ainda, segundo exposições do autor:

Um dos fatores de retenção é o salário emocional, ou seja, o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, conseguir um forte compromisso com a organização, o desenvolvimento profissional, a satisfação com as variáveis objetivas e subjetivas do trabalho e consequentemente motivação, a forma como o talento se sente crescer e desenvolver na carreira (SILVEIRO, 2017, p. 11).

As teorias apresentam que a motivação humana apresenta indícios científicos claros de como cada pessoa se motiva no trabalho. O aludido autor remete ainda ao fato de o colaborador talentoso sentir que autodetermina o seu comportamento ou se sente competente no seu trabalho diário fará com que ele esteja mais motivado para o trabalho trazendo o seu compromisso com a empresa aumentando o desenvolvimento da criatividade que se manifesta em ações inovadoras gerando a sua retenção (SILVEIRO, 2017).

Passado a Era Industrial atualmente encontramos-nos na Era do Conhecimento onde a maior riqueza é a informação e o conhecimento aplicado ao trabalho. A riqueza da organização é o capital intelectual de seus colaboradores. Dessa forma vislumbra-se que “o capital humano é, portanto, a habilidades, capacidade, e experiência, ao conhecimento que as pessoas detêm e que agregam valor a uma organização. Incluindo a criatividade e valorização organizacional (SILVEIRO, 2017, p. 9).

Todo conhecimento é um processo, é uma construção, uma trajetória que leva ao autoconhecimento. O conhecimento técnico é importante, no entanto as habilidades comportamentais são fundamentais para percorrer uma carreira profissional de sucesso. Alinhado a era da informação a maturidade profissional contribui para que o colaborador tenha um olhar para si, amplia suas habilidades, novos horizontes profissionais e consiga atingir cargos e bons resultados. Na assertiva apresentada por Silveiro (2017, p. 10), “a maturidade profissional está relacionada não o quanto de tempo ou experiências profissionais, mas sim como cada pessoa aproveitou a função que desempenhou ao longo de suas vivências”.

Portanto à medida que as pessoas ingressam no mercado de trabalho, as instituições precisam compreender como lidar com as pessoas e ajuda-las. Principalmente em relação à motivação dos colaboradores durante suas tarefas diárias, já que os anseios e o comprometimento variam por cada pessoa.

Valorizar cada colaborador é fundamental para o crescimento organizacional. Trabalhador valorizado gera mais satisfação e aumento de produtividade, pois o mesmo se sente parte da empresa e terá mais prazer em contribuir com a sua atividade.

A instituição que se preocupa com a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores e são mais humanizados, possuem funcionários felizes, satisfeitos e comprometidos com seu desenvolvimento pessoal e profissional. As pessoas não são números, elas têm sentimentos e emoções (SOUZA, 2016.p. 3).

Ainda segundo apresentações de Segundo Souza (2016, p. 3) “quando os funcionários são valorizados e respeitados, se sentem mais envolvidos e são mais comprometidos com a organização, porque se sentem parte da empresa”. Assim, “é primordial o gestor valorizar o seu empregado, enfatizando que ele faz parte do crescimento e do sucesso da organização”.

É de suma importância ressaltar para cada líder que é fundamental valorizar cada colaborador na empresa, pois através do desempenho e habilidade do mesmo, que a organização alcança resultado mais produtivo, inovador e atinge seus objetivos.

Segundo Souza (2016, pag.6) citado por Maslow (2000), as pessoas querem trabalhar em instituições que valorizem integralmente, e possam exercitar suas potencialidades. O mundo em constante evolução de novas tecnologias exige desenvolvimento e adaptação, demanda das organizações e do colaborador por novas habilidades, o aprimoramento dos funcionários é uma necessidade que não tem fim para as organizações.

Reconhecer e valorizar um colaborador é muito mais que dar gratificações, bônus e um bom salário no final do mês. Ser reconhecido pelo seu desempenho eficaz no seu trabalho, participações, decisões nos processos da empresa e sugestões de melhoria. É importante que o líder faça elogios, agradecimentos e confraternize com as equipes em cada sucesso obtido, o reconhecimento pelas conquistas de cada colaborador traz um excelente resultado no crescimento da organização.

Em conformidade com os apontamentos de Souza (2016. p. 8), “as confraternizações com as equipes também são importantes para estimular o relacionamento e a integração dos funcionários, já que eles passam grande tempo juntos”. O resultado são colaboradores satisfeitos com seu trabalho serão mais comprometidos e engajados com as suas atividades no ambiente organizacional. Portanto as empresas que investem em seus colaboradores consequentemente retem seus talentos, pois trabalham o engajamento das equipes e preza por uma gestão de qualidade, conseguem sair a frente dos concorrentes no mercado.

3 METODOLOGIA

A metodologia constitui-se num instrumento fundamental à construção da pesquisa científica, fato este que culmina com a veracidade das informações e análise precisa e definida dos dados obtidos com a pesquisa. Nesse contexto estão inseridos os métodos utilizados para obtenção de resultados, o tipo de estudo a ser utilizado para fundamentação do trabalho com seus referenciais teóricos, o local onde o estudo (pesquisa) será realizado, definição da população e amostra como elementos para a investigação, o instrumento de pesquisa e, finalmente a análise dos dados.

A sistematização dos conteúdos e o caráter científico de um trabalho de pesquisa científica se dão pelo aprofundamento dos estudos através de levantamento bibliográfico em referenciais específicos (livros, artigos, revistas especializadas) que possibilitem uma fundamentação teórica consistente e rica em informações. De acordo com Rodrigues (2017), a metodologia em um trabalho de pesquisa científica consiste no detalhamento criterioso de todas as etapas de realização do estudo, assim: A metodologia “é um conjunto de abordagens, técnicas e processos utilizados pela ciência para formular e resolver problemas de aquisição objetiva do conhecimento, de uma maneira sistemática”.

Nessa concepção, a metodologia deste trabalho obedece aos padrões e normas exigidos e a um processo sistemático que se inicia com a escolha do tema, justificativa, determinação dos objetivos geral e específico, escolha do método e seus instrumentos de pesquisa, tempo de realização e, principalmente de fundamentação teórica consistente com amparo num referencial bibliográfico específico.

A metodologia da pesquisa referenciada neste trabalho é a pesquisa exploratório-descritiva com abordagem qualitativa, tomando-se como aporte, os recursos da pesquisa bibliográfica como sustentação à construção de um referencial teórico rico e consubstanciado em informações relevantes sobre a trilha do conhecimento e a maturidade profissional como instrumento de retenção de talentos dentro das organizações, dentre outras variáveis que servirão como apoio à catalogação do material bibliográfico.

Levando-se em consideração que a pesquisa exploratória é vista como o primeiro passo na construção de um trabalho científico, este tipo de pesquisa tem por finalidade, especialmente quando se trata de pesquisa bibliográfica, proporcionar maiores informações sobre determinado assunto; facilitar a delimitação de uma temática de estudo; definir os objetivos ou formular as hipóteses de uma pesquisa ou, ainda, descobrir um novo enfoque para o estudo que se pretende realiza

Pode-se dizer que a pesquisa exploratória tem como objetivo principal o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições. Na maioria dos casos, a pesquisa exploratória envolve: a) levantamento bibliográfico; b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; c) análise de exemplos que estimulem a compreensão do fato estudado (LAKATOS, 2015, p. 13).

Corroborando a assertiva da autora, de acordo com Triviños (2017, p. 101), “os estudos exploratórios permitem ao pesquisador aumentar sua experiência sobre um determinado problema, contribuindo para que outros problemas de pesquisa sejam levantados”, fato que revela a notoriedade do trabalho e a importância de se descobrir algo novo como fundamento às mudanças de metodologias, métodos e estratégias utilizadas durante a realização do estudo investigativo.

Segundo Gil (2017, p. 44), “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. A partir das exposições do autor compreende-se, portanto que a principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente.

Esta vantagem se torna particularmente importante quando o problema de pesquisa requer dados muito dispersos pelo espaço. Por outro lado, a pesquisa descritiva procura observar, registrar, analisar, classificar e interpretar os fatos ou fenômenos (variáveis), sem que o pesquisador interfira neles ou os manipule (LAKATOS, 2015, p. 103).

Nessa natureza, vislumbra-se uma análise descritiva do material bibliográfico, sem alterar o que está produzido, mas, buscando-se apresentar novos entendimentos e concepções sobre a temática abordada.

O estudo foi em locais especializados de forma a possibilitar a catalogação sistemática do material bibliográfico e posterior leitura, interpretação, transcrição e entendimentos a respeito dos recortes transcritos da literatura que darão sustentação à construção do marco teórico do estudo.

O estudo ocorreu no período compreendido entre os meses de dezembro de 2021 (a partir da escolha do tema) até o mês de agosto de 2022 (período de entrega do trabalho de conclusão de curso elaborado para apresentação).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para se obter uma compreensão sobre analisar a trilha do conhecimento e a maturidade profissional como instrumento para retenção de talentos dentro das organizações. Definiu três objetivos específicos o primeiro foi conceituar a trilha do conhecimento e maturidade profissional, o segundo foi identificar os instrumentos para retenção de talentos dentro das empresas, e o terceiro foi compreender a contribuição da trilha do conhecimento para retenção de talentos dentro das organizações.

A finalidade do referencial teórico nesta pesquisa serve para a construção e articulação com o tema e os objetivos desenvolvidos nesse trabalho. No referencial teórico são apresentados conceitos, justificativas sobre o tema tratado, pontos de vista de outros autores e serve para da resposta a questão investigada.

Os resultados encontrados com a pesquisa foi a partir do ponto de analisar a trilha do conhecimento e a maturidade profissional como instrumento de retenção de talentos dentro das organizações. Perpassando a Revolução industrial no século XX até os dias atuais. As instituições bem-sucedidas perceberam que somente podem crescer, prosperar e manter sua continuidade se forem capazes de otimizar o retorno sobre os investimentos de todos os parceiros, principalmente o investimento em seus colaboradores.

Segundo Chiavenato (2014, p. 05) as pessoas passaram a ser o diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso da organização: ela passa a ser a competência básica da organização, a sua principal vantagem competitiva em um mundo globalizado, instável e mutável.

Dessa forma, segundo Fischer (2002), citado por Chiavenato (2014, p. 37) “as mudanças são constantes num ambiente de trabalho, novas tecnologias surgem constantemente, são inovadoras, a economia é globalizada e nas empresas surgem novos conceitos sendo implantados, devido à grande concorrência”.

Todo esse processo de transformações contribuiu para que hoje as intuições voltassem seus esforços para os colaboradores. Nessa concepção, para mobilizar, engajar plenamente as pessoas em suas atividades, as empresas estão mudando conceitos e alterando suas práticas. Em vez de investir diretamente em produtos e serviços, estão investindo em pessoas que entendem destes e que sabem como criá-los, desenvolvê-los, produzi-los e melhorá-los.

Segundo Werneck (2018), citado por Santos e Cruz (2019, p.28) “as organizações estão olhando para fora de seus limites em busca de maior interação com a sociedade”. Assim,

fica claro que o profissional precisa desenvolver a competência de enxergar a empresa com uma visão holística, entendendo as variáveis que afetam seu sucesso.

Diante de um ambiente corporativo em constante evolução, onde a cada dia novos conhecimentos e habilidades são requeridos. Uma estratégia interessante que as empresas têm adotado para superar desafios é investir na construção do aprendizado por meio de caminhos do conhecimento. Foram criadas as trilhas do conhecimento para que as empresas possam desenvolver seus colaboradores, um processo de rever a empresa, sua estrutura, processos, estratégias, pessoas, sistemas e funções (CARVALHO, 2015, p. 5).

A trilha do conhecimento conhecida também como trilha de aprendizagem é um caminho a ser percorrido, de conhecimento e estudos que visam desenvolver um colaborador ou a equipe. Busca utilizar técnicas inovadoras, criativas e tecnológicas para melhor entendimento do conteúdo pelo colaborador.

As ferramentas que podem ser utilizadas para o desenvolvimento da trilha: plataformas, cursos, seminários, vídeo aulas, encontros, jogos, workshops e outras ferramentas que possam facilitar a alcançar o objetivo de desenvolver as competências dos colaboradores. Ela traz consigo diversas vantagens, como aumentar a visão do colaborador sobre as competências e habilidades necessárias, estimular o aprimoramento e proporcionar um ambiente organizacional de melhoria contínua.

Cuidar do treinamento e desenvolvimento, remuneração, incentivos e qualidade de vida no trabalho, enfim, proporcionar aos seus colaboradores todas as condições para que possam contribuir com o engajamento e o sentimento de pertencimento.

Com isso, a hipótese do trabalho apresenta que os investimentos em treinamento e desenvolvimento de pessoas possibilitam um ambiente dinâmico e um diferencial competitivo nas organizações a partir da retenção de seus talentos. As organizações estão cada vez mais se dando conta de que o capital humano é um dos principais responsáveis pelo crescimento de uma empresa.

Quando a empresa investe em capacitação, treinamentos que visa desenvolver competências, incentivos e benefícios, essas pessoas sentem a valorização na prática retendo assim seus talentos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo teve como objetivo principal analisar a trilha do conhecimento e a maturidade profissional como instrumento para retenção de talentos dentro das organizações onde se tomou como aporte para sua construção os recursos da pesquisa bibliográfica, elemento que contribuiu de maneira significativa para que se pudesse adentrar no âmbito da gestão de recursos humanos e vivenciar através da revisão de literatura aspectos relevantes relacionados ao tema e que remeteram ao entendimento do que é a trilha do conhecimento como uma estratégia interessante que as empresas na atualidade têm utilizado como referencial para a superação de desafios e de investimentos na construção do aprendizado dos seus colaboradores e conseqüentemente do desenvolvimento organizacional.

Os objetivos específicos do estudo fundamentaram a proposta de conceituar a trilha do conhecimento e maturidade profissional, identificar os instrumentos para retenção de talentos dentro das empresas e compreender a contribuição da trilha do conhecimento para retenção de talentos dentro das organizações, através de uma busca sistemática na literatura que subsidiasse a construção deste trabalho, perpassando pelos diversos subsistemas de recursos humanos, notadamente aqueles que têm como propósito manter e desenvolver os talentos da empresa.

Sua elaboração consistiu na proposição de que a prática de retenção de talentos é elemento fundamental para a área da Gestão de Recursos Humanos, na medida em que as empresas são compostas por pessoas e precisam delas para que suas metas e objetivos sejam atingidos, sendo necessário utilizar seus recursos humanos de forma racional.

Partindo-se desse pressuposto, desenvolveu-se o ideal de acreditar que a partir da retenção de talentos através de investimentos que possibilitem o desenvolvimento do pessoal, a empresa poderá estar formando um quadro de pessoal habilitado e qualificado para o exercício dos cargos que ocupam e das funções que desempenham, melhorando o rendimento, a produtividade e a eficácia empresarial.

Com foco ao objetivo do estudo pode se observar que as exigências do mercado de trabalho têm requerido profissionais mais dinâmicos e competitivos e essa nova realidade vem requerendo do pessoal que faz parte das empresas um envolvimento maior com os objetivos empresariais e notadamente que isso envolve todas as possibilidades de desenvolvimento do pessoal através de investimentos em treinamentos que possibilitem um crescimento maior no ambiente de trabalho.

A proposta de reter talentos perpassa pelo desenvolvimento das competências do colaborador com foco ao seu crescimento profissional. O mercado de trabalho tem se tornado cada vez mais competitivo e que essa nova realidade levou invariavelmente a uma mudança no perfil do funcionário ideal requisitado pelas empresas, gerando uma demanda por uma força de trabalho cada vez mais qualificada.

Por outro lado, o estudo possibilitou condições de que se pudesse constatar que no ambiente empresarial existem elementos que contribuem para a fuga de seus talentos considerando-se dentre estes aspectos relacionados à insatisfação com salário, falta de perspectiva de crescimento profissional, falta de comunicação com liderança, que se reflete na falta de clareza dos objetivos da função bem como de uma compreensão mais acurada do papel de empregado e patrão e da cultura organizacional, além de aproveitamento inadequado do capital humano, o que pode se traduzir em baixa motivação, podendo comprometer a produtividade e gerar perdas financeiras.

Na perspectiva do que se vislumbrou com o estudo inserem-se na retenção de talentos elementos dos subsistemas de recursos humanos como: implementação de políticas e estratégias que favoreçam a permanência do profissional na empresa, dentre as quais a política de salário e benefícios se destaca, além de outros fatores essenciais tais como: cultura e imagem da empresa; ambiente de trabalho saudável; motivação constante; possibilidade de desenvolvimento de carreira; comunicação e clareza quanto aos objetivos, visão, missão e valores da empresa.

Nesse contexto, há de se considerar a atuação dos líderes como fundamental no processo de retenção de talentos considerando-se que o líder deve saber como as variáveis presentes na rotina de trabalho afetam cada um de seus subordinados e é imprescindível que as empresas forneçam condições para que eles desempenhem sua função eficientemente.

Com o estudo constatou-se que uma estratégia interessante que as empresas têm adotado para superar desafios é investir na construção do aprendizado por meio da trilha do conhecimento.

Foram criadas as trilhas para que as empresas possam desenvolver seus colaboradores com o intuito de demonstrar que o aprendizado não termina com a contratação.

Pode-se concluir que cuidar do treinamento e desenvolvimento, remuneração, incentivos e qualidade de vida no trabalho, enfim, proporcionar aos seus colaboradores todas as condições para que possam contribuir com o engajamento e o sentimento de pertencimento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARVALHO, Antonio. **Administração de recursos humanos** et at.2. ed. rev. São Pulo: Cengage Learning,2015

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2. ed. São Paulo: Manole, 2014.

FISCHER, Katheryne. **Implementação do conceito de modelagem em informação em empresas**. São Paulo: USP, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2017.

_____. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis estratégico**.2.ed.São Paulo:Atlas,2016.

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2015.

RODRIGUES, William Costa. **Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 2017.

SANTOS, Elisabete e CRUZ Myrt. **Gestão de pessoas no Século XXI: desafios e tendências para além de modismo**. São Paulo: PUC 2019.

SILVERIO, Zelia. **Gestão e Retenção de Talentos: Uma Análise com Abordagem em Capacidades Dinâmicas**. Instituto Superior de Gestão. Lisboa 2017

SOUSA, Hellen.**A importância de valorizar os colaboradores no ambiente organizacional**. XII Congresso Nacional de excelência e gestão.2016.

TRIVIÑOS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 2017

SITES DE BUSCA:

Desenvolvimento de Colaboradores. Disponível em: [Você sabe qual a importância do desenvolvimento dos colaboradores? \(appus.com\)](#). Acesso em: 01. nov.2021

Maturidade Profissional. Disponível em: [O que é maturidade profissional? - José Roberto Marques - Presidente do IBC Coaching \(jrmcoaching.com.br\)](#). Acesso em: 01. nov.2021

Trilha do Conhecimento. Disponível em: [O Que é Trilha do Conhecimento e Por Que é Importante? | Ignição Digital \(ignicaodigital.com.br\)](#). Acesso em: 01. nov.2021

Trilha do Conhecimento. Disponível em: [Trilha do Conhecimento: O que é? Como implementar? \(niduu.com\)](#). Acesso em: 01. nov.2021

Trilha de Conhecimento e desenvolvimento. Disponível em: [Tudo o que você precisa saber sobre as Trilhas de Conhecimento – ClaritySolutions](#). Acesso em: 10. nov.2021