



**INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR DE
LONDRINA**

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

ROBSON WEYDER ABREU SANTOS

**ESTRATÉGIAS DE VALORIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO
ALIADA A RETENÇÃO DE TALENTOS**

**Londrina
2016**

**INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR DE
LONDRINA**

ROBSON WEYDER ABREU SANTOS

**ESTRATÉGIAS DE VALORIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO
ALIADA A RETENÇÃO DE TALENTOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Ensino Superior de Londrina – INESUL, como parte dos requisitos para obtenção do grau em Bacharel em Administração de Empresas.

Orientador: Prof. João Carlos Moreira

**Londrina
2016**

ESTRATÉGIAS DE VALORIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO ALIADA A RETENÇÃO DE TALENTOS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Ensino Superior de Londrina – INESUL, como parte dos requisitos para obtenção do grau em Bacharel em Administração de Empresas.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Orientador: João Carlos Moreira

Prof. Componente da Banca: Antônia M^a Gimenez

Prof. Componente da Banca

Londrina, ____ de _____ de ____.

ESTRATÉGIAS DE VALORIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO ALIADA A RETENÇÃO DE TALENTOS

Santos, Sivirino Ferreira ¹. Gimenes, Antônia M^a ². Moreira, João Carlos ³. Santos, Robson Weyder A ⁴.

RESUMO

O Presente artigo busca constatar e entender as políticas de estratégias utilizadas nas organizações com o objetivo de reter talentos, dessa forma o objetivo geral do presente artigo busca analisar e identificar as estratégias utilizadas nas organizações com o objetivo de valorizar e reter o capital humano. Os objetivos específicos foram: Identificar que tipo de estratégias e atividades são aplicadas diretamente com o objetivo de reter talentos, verificar a importância de reter talentos, levantar se a capacitação na retenção de talentos é custo ou investimento. Justifica-se a relevância do presente artigo sobre a importância de estratégias inovadoras para retenção dos colaboradores potenciais na empresa, alavancando o seu grau de competitividade empresarial perante o mercado. A metodologia do presente estudo foi de caráter qualitativo, descritivo e pesquisas com levantamentos bibliográficos em sites e livros. Ao verificarmos a situação do mercado com relação à quantidade de profissionais realmente capacitados e preparados percebemos que existe certa escassez de mão de obra comprovadamente qualificada, em algumas empresas existem até mesmo vagas disponíveis, dessa forma conclui-se que adotar práticas eficazes para retenção do seu talento o torna mais motivado e alinhado para que possa trabalhar dando seu melhor beneficiando diretamente a organização.

Palavras-chave: Estratégias. Valorização. Retenção. Talentos.

ABSTRACT

The present article seeks to verify and understand the strategies policies used in organizations with the purpose of retaining talent, in this way the general objective of this article seeks to analyze and identify the strategies used in organizations with the objective of valorizing and retaining human capital. Specific objectives were to: Identify what types of strategies and activities are applied directly to retain talent, verify the importance of retaining talent, and consider whether training in talent retention is cost or investment. The relevance of this article is reviewed The importance of innovative strategies to retention potential employees in the company, leveraging their degree of business competitiveness before the market. The methodology of the present study was qualitative, descriptive and research with bibliographical surveys on websites and books. When we look at the market situation in relation to the number of professionals who are actually trained and trained, we realize that there is a certain shortage of skilled labor. In some companies there are even vacancies available, so it is concluded that adopting effective practices to Your talent makes you more motivated and aligned so you can work doing your best by directly benefiting the organization.

Key-words: Strategies. Valuation. Retention. Talents.

¹Administrador, Especialista em Empreendedorismo, Consultor, Palestrante, Professor e Coordenador Universitário, ²Graduada em Administração, Especialista em Gestão de Negócios, RH e Gestão de Pessoas, Coordenadora do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos-Humanos, Logística e Finanças- INESUL,³ Graduado em administração, Pós graduação em marketing Comunicação em Negócios pelo IMBRAPE, MBA em Gestão empresarial com Ênfase em Gestão Estratégica pela FGV, Professor Universitário e Consultor Empresarial, ⁴ Acadêmico do Curso de Administração de Empresas – INESUL.

INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, diante da eminente crise econômica que estamos vivendo cada vez mais as organizações tendem a adotar meios e estratégias inteligentes com o objetivo de aumentar sua receita para manter-se no mercado, seguindo esse princípio se torna inevitável a prática de retenção e valorização de talentos na mesma.

Valorizar o ativo humano dentro da organização significa trabalhar de forma direta o motivacional do colaborador, profissional esse que independente da área de atuação necessita de determinados incentivos mesmo que de forma indireta mantendo o mesmo motivado e alinhado com a filosofia da empresa.

A prática de valorização e incentivo do capital humano dentro das organizações vem se destacando como principal ferramenta de retenção de talentos em termos gerais, as organizações como um todo buscam além da sua saúde financeira também o equilíbrio dos colaboradores internamente, toda parte de cultura organizacional em cada empresa assim como todo endomarketing presente na mesma invariavelmente dependem também das práticas de valorização do capital humano, uma organização que valoriza e investe em seus colaboradores tende a colher melhores resultados de um modo geral, funcionários motivados trabalham mais, se esforçam mais e conseqüentemente produzem mais.

O fator satisfação em tempos difíceis se torna cada vez mais complicado de se alcançar, crises econômicas causam o aumento dos preços dos produtos e custo de vida de um modo geral, dessa forma a qualidade de vida das pessoas também tende a diminuir, sendo a remuneração um dos requisitos para satisfação.

Se a organização de alguma forma não acompanhar a transformação do mercado a mesma inevitavelmente estará sujeita a evasão de talentos, profissionais em muitos casos além de levarem em consideração a qualidade de vida no trabalho em termos gerais também priorizam o fator 'remuneração', sendo assim esse se torna um ponto de extrema importância e merecedor de atenção especial por parte da área responsável de cada empresa.

Todas as organizações necessitam ter a exata noção do valor de seu colaborador e do ativo que ele representa para a empresa, pessoas e colaboradores representam as

engrenagens da empresa quanto melhor são as engrenagens conseqüentemente melhores serão os resultados.

O objetivo geral do presente artigo busca analisar e identificar as estratégias utilizadas nas organizações com o objetivo de valorizar e reter o capital humano.

Os objetivos específicos foram: Identificar que tipo de estratégias e atividades são aplicadas diretamente com o objetivo de reter talentos, verificar a importância de reter talentos, levantar se a capacitação na retenção de talentos é custo ou investimento.

Justifica-se a relevância do presente artigo sobre a importância de estratégias inovadoras para retenção dos colaboradores potenciais na empresa, alavancando o seu grau de competitividade empresarial perante o mercado.

A metodologia do presente estudo foi de caráter qualitativo, descritivo e pesquisas com levantamentos bibliográficos em sites e livros. Ao verificarmos a situação do mercado com relação a quantidade de profissionais realmente capacitados e preparados percebemos que existe uma certa escassez de mão de obra comprovadamente qualificada, em algumas empresas existem até mesmo vagas disponíveis, vagas essas com dificuldade de serem preenchidas pois os candidatos em questão não apresentam perfil, sendo assim todo talento real presente nas organizações devem sim serem estimulados e valorizados no intuito de o manterem dentro da organização e em boa relação com os demais colaboradores.

Um colaborador que não se sente valorizado e útil com toda certeza deixará transparecer o pouco interesse e muito provavelmente influenciará outros colaboradores por meio de conversas paralelas sobre o assunto ou até mesmo por sua maneira de trabalhar, pessoas se relacionam obrigatoriamente dentro das organizações não há empresa sem conversa e conseqüentemente a maneira de um colaborador pensar e agir será vista e notada por todos a volta, o estado de satisfação do mesmo assim como de insatisfação poderá sim ser copiado e praticado por outros colaboradores ao seu redor mesmo cada um tendo uma visão e opinião individual sobre a empresa.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

CONCEITO DA RETENÇÃO DE TALENTOS

A retenção de talentos é uma prática englobada na gestão estratégica em que a empresa ou organização em questão promove a constante fidelização de seus talentos

através de atrativos e estratégias voltadas exclusivamente para o colaborador, a intenção da empresa é justamente manter aquele colaborador focado e motivado e principalmente satisfeito com a organização onde trabalha dessa forma reter talento é praticar estratégias e ter como resultado a permanência do talento interno alinhado e comprometido com a visão geral da organização.

Cunha e Martins (2015) destaca que a retenção de talentos é a execução da gestão estratégica em que a fidelização dos colaboradores com a organização é desenvolvida mediante atrativos, além do desenvolvimento pessoal e profissional e por meio de políticas e de práticas a serem desenvolvidas por um programa específico para cada organização, as empresas oferecem aos seus colaboradores sistemas atrativos de crescimento, incentivo, além de desenvolvimento profissional e pessoal.

Uma empresa que aplica e insiste nesses conceitos certamente reduzirá consideravelmente sua rotatividade de pessoal além de agregar de forma clara sua imagem perante o mercado, ao introduzir em seus procedimentos tais incentivos, a organização atingirá diretamente a motivação dos colaboradores causando uma sensação de ganho e bem-estar no mesmo.

Marras, (2000) destaca, que as organizações não são as únicas a investir no desenvolvimento de pessoas, muitos profissionais estão tomando iniciativa e assumindo uma postura mais proativa, buscando melhores oportunidades de crescimento pessoal e profissional.

Se levarmos em consideração o ponto de vista psicológico para reter um talento é preciso oferecer incentivos que agreguem e valorizem o colaborador além de gerir de forma correta toda a parte da cultura organizacional dentro da mesma aumentando assim a relação e afinidade entre colaborador e empresa.

IMPORTÂNCIA DA RETENÇÃO DE TALENTOS

Seguindo o contexto de que o mercado se mostra em constante transformação, podemos acrescentar que pontos como a importância em reter talentos na organização vem sendo melhor trabalhado por gestores e donos de empresas. Pesquisas já comprovam que a fidelização do capital intelectual na empresa implicará sim em benefícios tanto direto quanto indiretamente para a mesma, dessa forma cabe aos gestores adotarem práticas e meios para trabalhar esse talento.

Bassani, (2014) declara que a retenção de talentos é um desafio para o departamento de Recursos Humanos, um problema estratégico, no qual os gestores assumem um papel fundamental, e o incentivo é feito a partir do que a empresa oferece.

Em termos gerais seria sempre indispensável um consenso entre funcionário e empresa, quando uma empresa retém um talento além de estar valorizando aquele ativo importante a mesma também estará mantendo internamente toda a parte de renovação, inovação e idéias, pois o capital humano em um modo geral sempre foi difícil de ser substituído.

Quando se perde um talento seja de qual forma for além de estar perdendo sua competitividade à empresa também estará perdendo uma parte da sua história, ou seja, uma parte da estrutura montada e acumulada por determinado tempo, fica constatado então que as estratégias montadas para a retenção de talentos só gera benefícios de várias naturezas além de atingir diretamente a saúde financeira da empresa também influencia totalmente em toda cultura e clima organizacional.

VALORIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO

Valorizar e praticar a valorização internamente do colaborador no ambiente corporativo se torna obrigatório para uma empresa que busca crescer independentemente do ramo de atuação, saber quais pontos trabalhar com relação ao colaborador é estratégia crucial em qualquer empresa, é preciso agir no ponto certo e de maneira correta, saber aplicar as alterações e mudanças internamente significa saber manter o capital humano presente na empresa, cuidado esse que não acontecia anteriormente.

As pessoas eram vistas como meros recursos, mas com o avanço tecnológico um novo conceito surgiu em relação às pessoas que por sua vez passaram a serem reconhecidas como o mais precioso recurso de uma organização. Antes o ativo principal era a parte financeira e as pessoas eram passivas na organização, hoje elas fazem parte do ativo, pois, o capital financeiro deixou de ser o recurso mais importante, cedendo lugar ao conhecimento. (CHIAVENATO,1999).

Chiavenato, 2004 destaca que gerir talento humano é uma variável, um indicador para o equilíbrio e sucesso total das empresas, terem colaboradores não é a mesma coisa que ter talentos. Para ser talentoso necessariamente o colaborador necessita de diferenciais que os valorize. Desta forma, é inevitável que a empresa adote estratégias

para poder monitorar, manter e reter no ambiente corporativo realmente os talentos escassos no mercado e que possam contribuir para o desenvolvimento das companhias.

De acordo com Binsfeld, (2013) em alguns momentos, as empresas precisam parar para analisar os fatores que ajudam na rotatividade de seus talentos para empresas concorrentes, o desafio sem dúvidas é trabalhar para que os mesmos tenham afinidade e vontade de permanecerem na organização com comprometimento, e para que seja possível é necessário a aplicação de algumas estratégias, é necessário falarmos sobre gestão de pessoas, remuneração e benefícios, clima e cultura organizacional. Desenvolver as habilidades de seus colaboradores como o trabalho em equipe, proporcionar treinamentos, realizar avaliações de desempenho para medir como que o mesmo está se desenvolvendo na empresa e se necessário propor melhorias e acima de tudo ter um plano de carreira, estas são algumas das estratégias necessárias para que o capital humano de uma empresa se sinta motivado e comece a agregar a vida profissional e pessoal

DIALÉTICA DE KARLL MARX - MAIS VALIA

Valorizar e reter talentos nos dias atuais também significa extrair o melhor de cada colaborador de modo que o mesmo produza mais e se empenhe mais pelas facilidades oferecidas. Se levarmos em consideração esse conceito é possível fazer um paralelo direto com o conceito de mais-valia definido por Karl Marx, ou seja, a mais-valia foi o termo utilizado por ele para definir todo o processo de abuso e exploração de mão de obra na produção de mercadorias com relação ao salário realmente pago, ou seja, o trabalhador em questão trabalha x horas a mais do que precisa para pagar o seu salário essas horas excedentes é totalmente recolhida pelo patrão em forma de lucro.

Destaca-se então que, de acordo com Karl Marx, 2008 o trabalho propriamente dito não é um procedimento absoluto em sua definição, o operário não vende sua "força"(se fosse assim um trabalhador musculoso ganharia mais que outro trabalhador de físico comum mesmo perdendo em outras habilidades e requisitos). Acontece justamente ao contrário, os modelos de produtividade adotado pelas empresas prioriza um padrão igualitário, ou seja, todos são iguais em produção até certo ponto, habilidosos e pessoas sem habilidade dependendo é claro do ramo e da ocupação.

BENEFÍCIOS EM RETER TALENTOS

Benefícios conseqüentemente retornarão à organização se aplicada corretamente às estratégias de retenção de talentos, toda ação praticada pela organização inevitavelmente ocasionará uma reação para bem ou para mal, estratégias de retenção de talentos internos tem o objetivo de reter o funcionário diferenciado, ou seja, o mesmo trabalhará mais e conseqüentemente produzirá mais.

Segundo Lemos, 2016 Empresas que adotam Benefícios que favoreçam o equilíbrio entre o tempo de trabalho e a vida pessoal ganham destaque, ao lado de práticas que apoiam a mulher mãe trabalhadora, principalmente no período pós-parto, que estendam esse apoio aos homens, quando pais, que privilegiam subsídios para ações de desenvolvimento e não só para o treinamento são referências.

Um colaborador inteligente e eficaz possui níveis de entrega maiores para com a organização, logo ao reter um talento com esse perfil a empresa estará conseqüentemente mantendo também seus níveis de produção em alta. Outro benefício direto da organização ao reter talentos é justamente o fator Inovação. As práticas de inovação em geral aplicadas pelas empresas nascem na maioria das vezes de colaboradores diferenciados e comprometidos com a visão da empresa. Um talento motivado e comprometido busca sempre evoluir com relação aos procedimentos aplicados, dessa forma inovar se torna algo inevitável para pessoas talentosas direta ou indiretamente. Seguindo essa linha, todas as organizações que possuírem em seu quadro de funcionários talentos acima da média terão sim uma vantagem competitiva importante com relação aos demais concorrentes, o mercado de hoje necessita e prioriza pessoas com esses perfis, algumas dessas pessoas são chamadas também de geração Y, ou seja, profissionais de uma faixa de idade na qual já cresceram envoltos de tecnologia e ligados nas transformações a sua volta, embora que para uma pessoa ser considerada um talento interno não há necessariamente uma idade nem classe específica.

Sendo assim qualquer colaborador que se enquadre no perfil poderá sim converter em benefícios para empresa todo dinheiro e tempo aplicado no mesmo, caracterizando as estratégias de valorização e retenção como um investimento se aplicado de forma correta nas pessoas corretas.

TEORIAS MOTIVACIONAIS

PIRÂMIDE DE MASLOW - HIERARQUIA DAS NECESSIDADES

A teoria de Maslow é a teoria mais importante sobre a motivação, pois obedece a uma sequência de valores e hierarquias. Ebiografia, 2016 destaca que Maslow (1908-1970) foi um psicólogo norte-americano, conhecido pela Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas ou a Pirâmide de Maslow. Foi um psicólogo de referência na Psicologia Humanista.

A teoria mais famosa de Maslow é a da "hierarquia das necessidades", segundo a qual, as necessidades fisiológicas estavam na base de outras, tais como segurança, afetividade, estima e realização pessoal. Abaixo, podemos observar a sequência da Hierarquia das necessidades

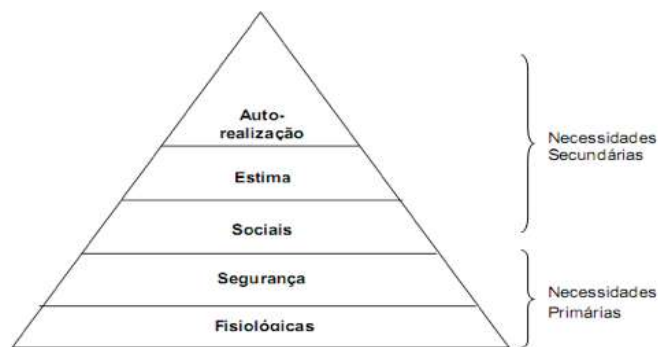


Figura 1: Pirâmide da Hierarquia das Necessidades
Fonte: Adaptação de Chiavenato (2000).

Gustavo, 2013 comenta que Maslow apresentou uma teoria da motivação, segundo a qual as necessidades humanas estão organizadas e dispostas em níveis, numa hierarquia de importância e de influência, em cuja base estão as necessidades mais baixas (necessidades fisiológicas ou básicas) e no topo, as necessidades mais elevadas (as necessidades de auto realização), os níveis da hierarquia se encontram da seguinte forma:

As Necessidades fisiológicas são aquelas que se relacionam com o ser humano como ser biológico, ou seja, são as mais importantes: necessidades de manter-se vivo, de respirar, de descansar, comer, beber, manter relações sexuais, dormir etc, com relação a essa necessidade no ambiente de trabalho se destaca como: Necessidade de horários mais flexíveis, conforto físico intervalos etc.

Já as necessidades de segurança estão ligadas diretamente com o fator de se sentir seguro, ou seja, sem perigo algum, em sua zona de conforto e no comando em

geral. Com relação ao trabalho se dá pela necessidade de estabilidade no emprego, remuneração satisfatória, condições seguras de trabalho etc. Enquanto as Necessidades sociais é tipicamente aquela necessidade de conviver em sociedade, fazer parte de grupos, dar e receber carinho, conversar. No trabalho tal necessidade torna-se necessidade de manter amizades saudáveis, ter bom diálogo, ter superiores amigáveis entre outras.

Para as necessidades de estima, existem dois tipos: o nosso próprio reconhecimento em geral com relação as nossas capacidades e o reconhecimento dos demais para conosco. No geral é a necessidade de sentir-se digno, respeitado pelos outros e por si mesmo, ser reconhecido e prestigiado, ter poder. Incluem-se também as necessidades de autoestima. No ambiente profissional seria a responsabilidade pelos resultados, reconhecimento por todos, promoções ao longo da carreira, feedback etc.

E a necessidade de auto realização, também conhecida como necessidade de crescimento, inclui a realização, ou seja, aproveitar todo o potencial de si mesmo, ser aquilo que se pode ser, fazer o que a pessoa gosta e é capaz de conseguir. No trabalho trata-se de desafios no trabalho, necessidade de influenciar nas decisões, autonomia etc.

Esta teoria ajuda os colaboradores e as empresas a terem uma idéia formada de como se pode trabalhar a motivação no ambiente de trabalho e conseqüentemente será levado para a vida pessoal de cada um.

TEORIA MOTIVACIONAL DE HERZBERG

Com o passar dos anos diversas teorias e estudos motivacionais foram sendo publicado, o fator motivação passou a ser estudado e observado a fundo, dessa forma alguns estudiosos inevitavelmente se destacaram no estudo da motivação tal como o psicólogo Frederick Herzberg.

De acordo com Herzberg, (1975) o tema motivação deve ser dividido em dois fatores, os higiênicos e os motivadores. Os higiênicos referem-se aos fatores necessários para ajustar os empregados a seu ambiente, tais como pagamento e condição de trabalho, porém os mesmos apenas complementam os motivadores e necessitam ser ao menos satisfatórios.

Já o fator motivador refere-se a fatores como responsabilidade e reconhecimento e são os que realmente promovem a motivação, obrigatoriamente deverão ser promovidos pelos gestores e gerentes para manter a equipe motivada, sendo assim, o gerente tem o desafio de não só impor maiores desafios e responsabilidades a carreira de cada um como também de acompanhar o envolvimento e satisfação dos mesmos para com a empresa. Essa teoria motivacional é dada como uma teoria cognitiva, pois seu fundamento é baseado nos sentimentos dos colaboradores, ou seja, se leva em consideração o estado mental e momento pessoal que o colaborador possui em determinado período.

ESTRATÉGIAS EMPRESARIAIS UTILIZADAS PARA RETER TALENTOS

As estratégias utilizadas para retenção de talentos nas empresas são primordiais para o sucesso da mesma, abaixo serão explicadas as principais estratégias para retenção de talentos.

A Gestão de pessoas nos dias atuais visa gerir, reter e aprimorar o capital humano interno, a prática de gestão de pessoas e sua importância cada vez mais vem se desenvolvendo e sendo praticada dentro das organizações. Chiavenato (2004, p.53) observa que: 31 “Talento, é preciso saber atrair, aplicar, desenvolver, recompensar, reter e monitorar esse ativo precioso para as organizações.” Essa situação é um dos fatores críticos nas empresas, e deve ser um objetivo claro a ser trabalhado atualmente, como afirma Jeffrey Christian, presidente da consultoria americana de recrutamento Christian & Timbers: “Se você é CEO, deveria gastar 50% de seu tempo na busca de talentos. Ou estão jogando dinheiro fora”. O mesmo ícone do recrutamento americano diz que: “CEOs estão reconhecendo que o seu sucesso diretamente se correlaciona com o tempo, eles e sua organização passam a atrair e desenvolver talentos” (HR Magazine, 2002). De certa forma a gestão de pessoas engloba uma parte de todas as outras estratégias também utilizadas, pois visa diretamente o desenvolvimento, participação e capacitação do colaborador e tendo como provável consequência uma possível satisfação do empregado para com a empresa, a gestão de pessoas trabalha diretamente em conjunto com a área de recursos humanos e deve sempre ser realizada com a participação direta dos gestores

e coordenadores, ou seja, humaniza ainda mais as organizações e valorizam os colaboradores.

REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

A remuneração e benefícios oferecidos pelas organizações são tratados muitas vezes como a principal ferramenta de satisfação e valorização do empregado em relação à empresa, a remuneração em si só já representa motivo de grande importância para as pessoas influenciando diretamente no seu dia a dia e em sua vida pessoal. O fato de uma empresa pagar valores a mais que outra organização inevitavelmente desperta o interesse e anseio de mais ou menos colaboradores e em tempos de crise esse fator se eleva ainda mais, Chiavenato (2004,p.12), comenta que, as pessoas devem ser visualizadas como parceiras das organizações, como tais elas são fornecedoras de conhecimento, habilidades, competências e, sobretudo o mais importante aporte para as empresas: a inteligência que proporciona decisões racionais e que produz significado e direção aos objetivos globais.

Os benefícios também são levados em consideração na hora de decidir a empresa que se vai trabalhar ou permanecer, benefícios e facilidades oferecidas planos de saúde, Bônus por metas ou participação nos lucros da empresa são itens que colaboram diretamente para a valorização e retenção dos talentos visto que, promove diretamente a sensação de que estão sendo valorizados pelos serviços prestados. Dessa forma o colaborador se mantém em comum interesse com a empresa sendo a remuneração e benefícios um dos principais itens de interesse também nas contratações.

Outra estratégia importante utilizada para reter talentos internos é justamente o Plano de carreira. Demonstrar ao colaborador até onde o mesmo poderá chegar assim como sua remuneração é uma das principais estratégias de retenção, seguindo esse conceito o plano de carreira se mostra efetivo para o alcance de tal resultado.

O plano de carreira é o projeto profissional do colaborador seus resultados e áreas pessoais e profissionais que ainda precisam desenvolver para atingir um resultado profissional esperado, ou seja, para poder atingir determinado nível ou cargo, o colaborador precisará realizar e desenvolver tais atividades ou metas, a estratégia aplicada ao plano de carreira também se mostra muito efetiva, pois como as outras

estratégias de retenção atingem diretamente a motivação do colaborador, é importante destacar que existem vários tipos de motivação e o plano de carreira incentiva e agrega em muitos deles.

CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAL

A manutenção e desenvolvimento do clima e cultura organizacional dentro das organizações é outro item de profunda importância, o comportamento dos empregados para com a empresa e seus amigos colaboradores é tratado também pela empresa como meio de retenção e valorização do colaborador, a cultura presente internamente nas organizações conta sim pontos positivos e negativos na avaliação do colaborador em relação à empresa onde trabalha.

É importante para as pessoas estarem bem e se darem bem com os colaboradores e procedimentos da empresa assim como o modelo adotado pela organização, se sentir bem e estar alinhado com os objetivos e desejos da empresa auxilia diretamente na satisfação do talento interno da mesma forma que colabora com o bem-estar de toda organização.

A forma de trabalhar e a cultura internamente adotada também é trabalhada diretamente pelas empresas, estratégias essas que colaboram de forma ativa na satisfação, motivação e retenção dos talentos e colaboradores em geral.

TRABALHO EM EQUIPE E TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Desenvolver, trabalhar em equipe e treinar colaboradores é uma atividade que se faz presente em todas as organizações que visam à prosperidade e saúde financeira.

Qualificar um colaborador nas suas principais capacidades e habilidades é um passo muito importante para retenção de talentos, dar seqüência em suas atividades demonstrando interesse pelo mesmo, satisfaz e o mantém o colaborador motivado.

A prática e incentivo de trabalho em equipe desenvolve suas habilidades, nos dias atuais toda organização deve praticar e incentivar o trabalho em equipe visto que, já é comprovado que em equipe se obtém melhores resultados. Esse tipo de estratégia consolida ainda mais a ligação entre colaborador e empresa e aumenta de forma continua

a retenção de talentos na mesma. Dessa forma treinar desenvolver e se não implantado implantar o trabalho em equipe na organização também é uma das principais práticas para atração valorização e retenção de talentos.

CONCLUSÃO

De acordo com os levantamentos bibliográficos realizados e respondendo aos objetivos propostos no presente estudo verifica-se que a grande maioria das práticas e estratégias voltadas à valorização de capital humano nas organizações tem quase sempre como possível resultado a retenção de talentos nas mesmas, ou seja, ao aplicar tais estratégias às empresas de um modo geral tendem acompanhar as novas tendências de mercado com relação ao fator-humano. Há tempos, estudiosos e interessados no assunto já comentavam que com o passar dos anos as empresas teriam que alterar sua forma de enxergar seus colaboradores e talentos, precisariam deixar de tratá-los como apenas peças de uma grande engrenagem e passar a tratá-los como parceiros.

Destaca-se claramente que esses tempos chegaram organizações já necessitam adotarem práticas para segurarem seus talentos e demais colaboradores devidos também à alta concorrência do mercado.

As estratégias utilizadas variam de realidade para realidade, ou seja, depende muito do tipo de perfil dos colaboradores tais como os tipos de empresa mais em geral buscam a realização ao menos momentânea do funcionário para com a empresa, porém todas as organizações necessitam ter a exata noção do valor de seu colaborador e do ativo que ele representa para a empresa.

Pessoas e colaboradores representam as engrenagens da empresa quanto melhor são as engrenagens conseqüentemente melhores serão os resultados. Sendo assim, Conclui-se que, cabe aos gestores e profissionais envolvidos continuarem a adotar práticas eficazes para retenção do seu talento assim como estimulá-lo para que o mesmo esteja motivado e alinhado para que possa trabalhar dando seu melhor e conseqüentemente beneficiando diretamente a organização.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Editora Elsevier, 2004. Rio de Janeiro. 2ª edição. 8ª tiragem.

HERZBERG, Frederick. **Novamente: como se faz para motivar funcionários?** São Paulo: v.1, n.13, 1975.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. Ed. – 7°. São Paulo: Atlas, 2007.

MARRAS, J. P.. **Administração de Recursos Humanos: Do operacional ao estratégico**. 12 ed. São Paulo: Ed. Futura, 2000.

MARX, Karl: **O Capital, Crítica da economia Política**. Livro 1. Ed. Civilização Brasileira/Bertrand Brasil, 2008.

STEWART, Thomas A. **Capital intelectual/ Thomas A.Stewart**; tradução de Ana Beatriz Rodrigues, Priscilla Martins Celeste. - Rio de Janeiro: Elsevier, 1998.

BASSANI, Bruna. **Os funcionários permanecem na empresa: uma análise do perfil, das variáveis de retenção de talentos e das perspectivas**. Universidade de Passo Fundo, Casca, RS, 2014. Disponível em: <<http://repositorio.upf.br/xmlui/handle/123456789/681>>. Acesso em 04 de novembro de 2016.

BINSFELD, Lilian. **Retenção de talentos em organizações do ramo de informática. 2013**. Revista de Gestão do Unilasalle (ISSN 2316-5537). Disponível em: <<http://www.revistas.unilasalle.edu.br/index.php/desenvolve>>. Acesso em 05 de novembro de 2016.

CUNHA, Norival. MARTINS, Sthefânia. **Retenção de Talentos frente às mudanças no mercado de trabalho: Uma pesquisa bibliográfica**. Disponível em: <<http://www.fucamp.edu.br/editora/index.php/getec/article/view/705>>. Acesso em 01 novembro de 2016.

LEMOS, Jorgete, [Creative Commons – Atribuição-NãoComercial-Compartilha Igual 4.0 Internacional](#). Permitida a reprodução do artigo desde que citada a fonte e/ou link. Contate-nos para autorizações adicionais às concedidas no âmbito desta licença em <http://www.lemeconsultoria.com.br/faleconosco/>.

DESENVOLVE: **Revista de Gestão do Unilasalle (ISSN 2316-5537)**. Disponível em: <<http://www.revistas.unilasalle.edu.br/index.php/desenvolve>>. Acesso em 05 de novembro de 2016.

EBIOGRAFIA. **Biografia de Abraham Maslow.** Disponível em : < https://www.ebiografia.com/abraham_maslow/ >. Acesso em 04 de novembro de 2016.

ESPINOLA, Henrique. **O Salário: Pode ser usado como um Fator Motivador?** Disponível em: < <https://psicologado.com/atuacao/psicologia-organizacional/o-salario-pode-ser-usado-como-um-fator-motivador> >. Acesso em 14 de novembro de 2016.

FERREIRA, Jorge. **A Motivação dos Colaboradores nas Organizações.** Disponível em: < <http://peritocontador.com.br/artigos/a-motivac%CC%A7a%CC%83o-dos-colaboradores-nas-organizac%CC%A7o%CC%83es/> >. Acesso em 06 de outubro de 2016.

GUSTAVO, Luiz. 2013 **A Teoria da Hierarquia das Necessidades.** Disponível em : < <http://www.administradores.com.br/producao-academica/a-teoria-da-hierarquia-das-necessidades/5266/> >. Acesso em 04 de novembro de 2016.

WIKIPÉDIA. **Mais Valia.** Disponível em: < https://pt.wikipedia.org/wiki/Mais_valia >. Acesso em 02 outubro de 2016.

MIRANDA, Aghata. **A Motivação no Ambiente de Trabalho.** Disponível em: < <http://revista.lusiada.br/index.php/ruep/article/view/718/u2016v13n30e718> >. Acesso em 04 de novembro de 2016.