

Top Ser Humano 2025
Categoria Organização
Modalidade Desenvolvimento

DATAKOM

"De Potenciais a Protagonistas: A Jornada Transformadora do D Talent"

Ângela Bersano
Caroline Souza
Elisangela Martins

Porto Alegre
2025

Sumário

SINOPSE	3
INTRODUÇÃO.....	4
JUSTIFICATIVA	4
REFERENCIAL TEÓRICO.....	5
OBJETIVOS	10
Objetivo Geral.....	10
Objetivos específicos	10
LOCAL.....	10
PÚBLICO-ALVO	11
METODOLOGIA	11
ETAPAS DE IMPLANTAÇÃO	12
Definição e Seleção de Talentos.....	12
Avaliação de perfil comportamental.....	12
Convite aos colaboradores	12
Módulos de Capacitação	12
Atividades Extras	13
MEDIÇÃO DOS RESULTADOS	13
Avaliação Qualitativa de Desempenho	13
Pesquisa com Gestores	13
Pesquisa de Satisfação com os participantes	14
Indicadores de Sucesso durante e pós programa.....	14
ORÇAMENTO	14
Recursos Financeiros.....	14
Recursos Humanos.....	14
Parcerias	15
RESULTADOS	15
Participação	15
Pesquisa com Gestores	15
Pesquisa de Satisfação dos participantes com o programa	18
Acompanhamento Pós Programa	20
CONCLUSÃO	21
REFERÊNCIAS	22
INFORMAÇÕES DOS AUTORES	23

SINOPSE

Em um cenário corporativo marcado por mudanças constantes, a Datacom enfrentou o desafio de fortalecer sua cultura organizacional e garantir a sustentabilidade do negócio por meio da gestão estratégica de pessoas. Para isso, criou o programa *D Talent*, com o objetivo de identificar, desenvolver e reter colaboradores com alto desempenho e alinhamento comportamental. Realizado na sede da empresa, o programa engajou 33 profissionais de áreas como industrial, comercial, P&D e TI, proporcionando uma jornada de desenvolvimento técnico e comportamental, com mentorias, módulos temáticos e experiências práticas. Entre os resultados: 97% de retenção, cinco promoções, dois recrutamentos internos e melhorias significativas em competências como trabalho em equipe (+21,43%) e adaptabilidade (+24,66%). A avaliação geral foi de 4,71/5, evidenciando a efetividade da iniciativa. O *D Talent* consolidou-se como um catalisador de crescimento individual e coletivo, promovendo inovação, engajamento e construção de equipes de alta performance.

Contato: rh@datacom.ind.br

INTRODUÇÃO

Identificar, desenvolver e reter talentos é um dos maiores desafios das organizações que almejam excelência e sustentabilidade em um mercado cada vez mais competitivo. Na Datacom, reconhecemos que os talentos não são apenas profissionais de alta performance, mas indivíduos que incorporam os valores e comportamentos que sustentam nossa cultura organizacional. Para potencializar essas características e alinhar desenvolvimento pessoal ao estratégico, criamos o programa *D Talent*.

O programa foi concebido para identificar colaboradores de destaque de diversas áreas da empresa e proporcionar a eles uma jornada de desenvolvimento integrada, focada no aprimoramento de habilidades técnicas e comportamentais. Mais do que capacitar, buscamos transformar esses talentos em representantes da cultura da empresa, promovendo impacto positivo tanto no ambiente interno quanto nos resultados do negócio.

Com a mediação das Business Partners de RH, o *D Talent* adota uma abordagem personalizada e estratégica, combinando treinamentos, mentorias e projetos desafiadores. Este artigo explora a concepção, implementação e os impactos do programa, destacando como ele contribui para o fortalecimento da cultura organizacional e a construção de equipes de alto desempenho.

JUSTIFICATIVA

A escolha do tema se justifica pelo desafio crescente das organizações em identificar, desenvolver e reter talentos como diferencial estratégico para se manterem competitivas em um mercado dinâmico. Na Datacom, percebeu-se

que talentos vão além da alta performance técnica, incluindo o alinhamento aos valores e à cultura organizacional, o que motivou a criação de uma iniciativa que combinasse capacitação técnica e desenvolvimento comportamental.

O programa *D Talent* surgiu para atender a essa necessidade, oferecendo uma jornada estruturada que integra soft skills, mentoria, vivências práticas e fortalecimento da cultura interna. Essa iniciativa é essencial para preparar futuras lideranças, reduzir a rotatividade, aumentar o engajamento e posicionar a área de Recursos Humanos de forma estratégica diante dos desafios da transformação digital e gestão por competências.

REFERENCIAL TEÓRICO

De acordo com a literatura, talentos representam indivíduos com capacidades únicas, que agregam valor à organização e promovem a inovação. O conceito de Gestão Estratégica de Talentos (GET), defendido por Mellahi e Collings (2009), envolve a identificação de posições-chave que contribuem significativamente para a vantagem competitiva. Esses papéis críticos não se limitam a posições de alta hierarquia, mas abrangem funções estratégicas em diferentes níveis organizacionais.

Os autores enfatizam que o desenvolvimento de um banco de talentos de alto potencial é essencial para preencher essas posições. A identificação e segmentação de talentos, como proposto por Boudreau e Ramstad (2005), permite que empresas invistam de forma eficaz em recursos humanos estratégicos.

A visão baseada em recursos (RBV), discutida por Barney (1991), é apresentada como uma abordagem central na GET. Nessa perspectiva, talentos

devem possuir características específicas, como serem valiosos, raros, difíceis de imitar e insubstituíveis. Essas competências garantem que as empresas desenvolvam recursos internos que proporcionem diferenciação no mercado.

Segundo Mellahi e Collings (2009), a gestão de talentos deve priorizar posições estratégicas, não se limitando a funções de alta hierarquia, mas abrangendo papéis com impacto diferenciado na organização.

Barney (1991) afirma que talentos estratégicos são recursos valiosos, raros, difíceis de imitar e insubstituíveis, sendo fundamentais para a vantagem competitiva sustentável.

De acordo com Boudreau e Ramstad (2005), a segmentação de talentos permite identificar papéis críticos que apresentam maior retorno estratégico.

Bersin (2023) explora as transformações profundas que organizações enfrentam em 2023, enfatizando o papel estratégico do RH em liderar mudanças no ambiente de trabalho. O autor argumenta que as empresas devem adotar abordagens inovadoras para lidar com os desafios econômicos, demográficos e culturais, buscando alavancar a produtividade e a retenção de talentos em um mercado cada vez mais disruptivo.

O RH, segundo Bersin (2023), precisa assumir responsabilidades cruciais, incluindo:

- **Mobilidade Interna e *Upskilling***: Investir em caminhos de carreira e academias de capacitação para maximizar o potencial interno dos colaboradores.

- **Redefinição de Arquiteturas de Trabalho:** Identificar novas funções, redesenhar papéis existentes e adotar soluções tecnológicas como inteligência artificial e plataformas de experiência do colaborador.
- **Adesão ao Modelo 4-R:** Bersin propõe um modelo integrado que inclui *Recruit, Retain, Reskill e Redesign* como base para uma operação de RH sistêmica e alinhada às demandas do mercado.

Bersin (2023) destaca que "o papel do RH se tornou mais estratégico, exigindo que a área conduza mudanças em um ambiente de trabalho marcado pela disrupção e pela transformação digital".

Segundo Bersin (2023), "o modelo 4-R permite que organizações integrem processos de recrutamento, retenção, capacitação e redesenho de funções, alinhando talentos às demandas de um mercado em constante mudança".

Chiavenato (2014) destaca que o T&D é um processo contínuo, voltado para o aprendizado e aprimoramento de competências individuais e coletivas. Programas como o *D Talent* se alinham a esse conceito, pois investem no desenvolvimento de talentos, focando não apenas na performance atual, mas no potencial de crescimento futuro. Segundo o autor, a gestão por competências é uma ferramenta essencial para identificar lacunas no desempenho dos colaboradores e direcionar treinamentos eficazes.

Chiavenato (2014) aponta que a retenção de talentos passa pelo investimento em seu desenvolvimento e valorização, criando um ambiente onde os colaboradores se sintam engajados e reconhecidos. O autor enfatiza a importância de criar uma cultura de aprendizagem contínua, na qual a organização se torna adaptável e inovadora.

Chiavenato (2014) também aborda a necessidade de medir o retorno sobre o investimento em treinamentos. Chiavenato (2014) afirma que o desenvolvimento contínuo de talentos é um diferencial competitivo que permite às organizações se adaptarem às rápidas mudanças do mercado, mantendo uma força de trabalho qualificada e engajada.

De acordo com Chiavenato (2014), a gestão por competências é essencial para identificar gaps de performance e direcionar esforços de desenvolvimento, alinhando os colaboradores aos objetivos estratégicos da empresa.

Segundo a HBR (2007), investir no desenvolvimento contínuo dos colaboradores é uma das principais formas de reter talentos. Programas de *reskilling* e *upskilling* permitem que os profissionais cresçam na organização, alinhando seus objetivos pessoais às necessidades estratégicas. O livro ressalta a importância de criar um ambiente de trabalho onde os talentos se sintam valorizados, engajados e conectados ao propósito da empresa. Isso envolve fornecer feedback constante, oportunidades de crescimento e reconhecimento (HBR, 2007). A cultura organizacional tem papel essencial na retenção de talentos, pois impacta a satisfação e o comprometimento dos colaboradores (HBR, 2007). A HBR destaca que empresas com planos estruturados de carreira e sucessão conseguem manter talentos por mais tempo.

De acordo com a HBR (2007), líderes eficazes desempenham papel fundamental na retenção de talentos. A capacidade de inspirar, comunicar-se de forma transparente e apoiar o crescimento profissional é essencial para manter os colaboradores na organização.

Segundo Cardoso (2016), o processo de atração deve estar alinhado à cultura e aos objetivos estratégicos da empresa. A busca por profissionais deve considerar não apenas competências técnicas, mas também valores e comportamentos que estejam em sintonia com a organização. O autor destaca a importância de um processo de seleção estruturado, focado na identificação de competências essenciais, tanto técnicas quanto comportamentais (Cardoso, 2016). O uso de entrevistas por competência, testes situacionais e outras ferramentas permite uma avaliação mais precisa dos candidatos.

Cardoso (2016) ressalta que o sucesso de um novo talento depende de um processo de integração bem planejado. Programas de *onboarding* eficazes devem fornecer informações claras, suporte e acompanhamento inicial para que o colaborador se sinta acolhido e produtivo rapidamente. No contexto do *D Talent*, a integração estruturada é essencial para garantir que os participantes do programa estejam engajados e compreendam seu papel na organização.

O livro aponta que a atração e seleção de talentos devem ser complementadas por práticas de retenção, como desenvolvimento contínuo, reconhecimento e alinhamento de expectativas (Cardoso, 2016).

Um ponto central destacado por Cardoso (2016) é o alinhamento das expectativas do colaborador com os valores e objetivos da empresa. Quando há sincronia entre o que o profissional busca e o que a organização oferece, há maior engajamento e menor rotatividade.

OBJETIVOS

Objetivo Geral

Promover o desenvolvimento estratégico de talentos internos da Datacom, por meio de uma jornada estruturada de capacitação técnica e comportamental, com foco na valorização, retenção e alinhamento desses colaboradores à cultura e aos objetivos organizacionais, visando à formação de equipes de alto desempenho.

Objetivos específicos

- Identificar colaboradores com alto desempenho e potencial estratégico em diferentes áreas da organização;
- Avaliar competências técnicas e comportamentais dos participantes por meio de ferramentas específicas e feedbacks estruturados;
- Proporcionar experiências práticas de desenvolvimento, como mentorias, módulos de capacitação e vivências interdepartamentais;
- Estimular o autoconhecimento, a liderança, a adaptabilidade e o trabalho em equipe como competências-chave para a sustentabilidade do negócio;
- Engajar os participantes no fortalecimento da cultura organizacional e no desenvolvimento de suas próprias trajetórias de carreira;

LOCAL

A prática foi realizada na matriz da empresa Datacom, localizada no município de Eldorado do Sul, no estado do Rio Grande do Sul. A sede da empresa concentra as principais áreas administrativas, técnicas e operacionais, sendo o ambiente central de execução do programa D Talent. Esse local foi estratégico para garantir a participação de colaboradores de diferentes setores e proporcionar uma vivência imersiva na cultura organizacional da Datacom.

PÚBLICO-ALVO

O público-alvo do programa é composto por colaboradores indicados por gestores de diversas áreas e pela área de Recursos Humanos, com foco naqueles que já demonstraram elevado desempenho ou possuem potencial estratégico para assumir funções especializadas dentro da empresa. A definição de "talento" no programa considera como critério de participação as competências de: integração com a equipe, capacidade de resolução de problemas, organização, iniciativa e a habilidade de lidar com mudanças. O programa busca pessoas com essas qualidades, promovendo uma experiência de aprendizado contínuo e desenvolvimento profissional.

METODOLOGIA

A metodologia adotada para o desenvolvimento e a implementação do programa *D Talent* segue uma abordagem estratégica focada na identificação, desenvolvimento e retenção de talentos, alinhada aos objetivos da empresa. Este programa visa não apenas reconhecer talentos, mas também cultivar habilidades essenciais para garantir a continuidade do crescimento e inovação dentro da organização.

A metodologia se baseia em identificar, avaliar e potencializar talentos que possuam características comportamentais e técnicas alinhadas à cultura e necessidades estratégicas da organização. Ao longo de sua implementação, o programa visa engajar esses talentos em um processo contínuo de capacitação, com ênfase no desenvolvimento de *soft skills*, como liderança, proatividade e criatividade.

ETAPAS DE IMPLANTAÇÃO

A implantação do *D Talent* é dividida em várias fases, estruturadas de forma a garantir uma avaliação precisa do potencial dos colaboradores e o alinhamento contínuo com as estratégias da empresa:

Definição e Seleção de Talentos

A primeira fase do programa envolveu a indicação dos talentos pelos gestores e pela equipe de RH, com base nos critérios da definição de talento descritas no público-alvo. A seleção ocorreu após conversas detalhadas com cada colaborador, garantindo que o perfil dos participantes esteja alinhado com as necessidades da empresa.

Avaliação de perfil comportamental

Os colaboradores pré-selecionados passaram por uma avaliação de perfil comportamental, feita através de ferramentas psicológicas e testes de *assessment*, com objetivo de identificar as habilidades descritas no conceito de talento que foi definida para o programa. Posterior ao levantamento dos resultados, todos tiveram *feedback* sobre os pontos observados na avaliação, potencializando o autoconhecimento.

Convite aos colaboradores

O escopo do programa foi apresentado pelos gestores e RH aos colaboradores pré-selecionados, que tinham a escolha de participar ou não.

Módulos de Capacitação

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

incluíram atividades de reflexão, feedbacks sistemáticos e vivências práticas, como mentorias e palestras.

Módulo I: "É talento mesmo?"	Módulo IV: "A vida é feita de escolhas. Qual é a sua?"
Módulo II: "Momento de valorizar"	Encerramento: Brilha, brilha, estrelinha
Módulo III: "É talento só quando está sozinho?"	

Atividades Extras

Durante o programa, foram realizadas agendas extras, como palestras com gestores, mentorias, *feedbacks* e a possibilidade de vivenciar outras áreas da empresa para projetos específicos. Isso visou enriquecer a experiência de aprendizado e fortalecer o engajamento com a cultura organizacional.

MEDIÇÃO DOS RESULTADOS

A medição dos resultados do programa foi realizada da seguinte forma:

Avaliação Qualitativa de Desempenho

O desempenho dos participantes foi acompanhado ao longo dos módulos, com feedbacks regulares fornecidos pelos gestores, mentores e facilitadoras do programa.

Pesquisa com Gestores

Foi aplicada uma pesquisa online com os gestores dos participantes, com objetivo de compreender a aplicação no dia a dia dos conhecimentos e habilidades que estavam sendo trabalhadas nos encontros. A coleta de dados

incluiu a análise de competências em dois momentos: antes e durante a participação no programa.

Pesquisa de Satisfação com os participantes

Ao final do ciclo de encontros os participantes foram incentivados a responder uma pesquisa de satisfação sobre seu nível de satisfação com o programa.

Indicadores de Sucesso durante e pós programa

Os principais indicadores incluem a satisfação dos participantes, a melhoria no desempenho das áreas com talentos, e a retenção desses colaboradores dentro da empresa ao longo do tempo.

ORÇAMENTO

Recursos Financeiros

O programa *D Talent* contou com um investimento financeiro aproximado de R\$ 2.000,00, destinados à produção de materiais gráficos, recursos de apoio e à realização de atividades práticas. O valor foi integralmente custeado pela própria Datacom, sem necessidade de financiamento externo.

Recursos Humanos

A execução do programa envolveu diretamente duas Business Partners de Recursos Humanos, responsáveis pela concepção, facilitação e acompanhamento das ações de desenvolvimento. Todos os profissionais atuaram dentro de sua jornada de trabalho regular, sem remuneração adicional específica para o programa.

Parcerias

O programa foi desenvolvido e executado exclusivamente com recursos e competências internas, não havendo parcerias formais com outras organizações.

RESULTADOS

Participação

O programa D Talent contou com a participação de 33 colaboradores. Durante a execução do programa, apenas 01 colaborador declinou, resultando em uma taxa de retenção de 97% entre os participantes.

Os 33 colaboradores estavam distribuídos entre diferentes áreas: 11 participantes da área industrial, 09 da área comercial, 11 de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D), 01 da área de sistemas e 01 da área de Tecnologia da Informação (TI).

Dentre os participantes, cinco foram promovidos, assumindo novas responsabilidades dentro de suas respectivas áreas de atuação, enquanto dois foram aprovados em processos de recrutamento interno, passando a ocupar funções mais desafiadoras e alinhadas ao desenvolvimento de suas carreiras.

Pesquisa com Gestores

A partir da pesquisa realizada com os líderes foi possível notar que os colaboradores tiveram evolução significativa em todas as áreas avaliadas, levando em consideração um comparativo entre o antes do ingresso e durante a participação no programa. Os dados estão descritos abaixo e levam em consideração a competência e o percentual de evolução baseado na percepção do gestor:

Competência	Nota Antes	Nota Depois	Evolução
Iniciativa e Proatividade	3,96	4,46	+12,63%
Trabalho em Equipe	3,88	4,71	+21,43%
Flexibilidade e Adaptabilidade	3,54	4,42	+24,66%
Cumprimento de Prazos	4,04	4,21	+4,22%
Exatidão	3,88	4,17	+7,48%
Organização e Método	3,79	4,13	+8,97%
Solução de Problemas	4,04	4,42	+9,41%

A partir desta pesquisa foi possível perceber um aumento significativo de 21,43% na competência “Trabalho em Equipe”, que passou de 3,88% para 4,71%, refletindo uma transformação nas habilidades colaborativas dos participantes. Esse avanço sugere que, ao longo do programa, os colaboradores passaram a se envolver mais ativamente em atividades coletivas, melhorando sua capacidade de trabalhar de forma harmoniosa com os outros. Vários fatores podem ter contribuído para essa evolução, seguem alguns abaixo:

Com o apoio do programa, os participantes aprenderam a se comunicar de forma mais clara e eficaz, desenvolvendo a escuta ativa e com isso aprimorando a interlocução das mensagens transmitidas. Ao colaborar em projetos ou tarefas em conjunto, os participantes tiveram a oportunidade de aprimorar habilidades como negociação, empatia e respeito pela diversidade de ideias, contribuindo para um ambiente mais inclusivo e produtivo.

O programa ofereceu aos participantes oportunidades de trabalhar em equipes multidisciplinares para resolver problemas e alcançar metas comuns, promovendo a confiança mútua, a cooperação eficaz e uma visão integrada das diferentes áreas da empresa. Essa interação não apenas ampliou a compreensão dos participantes sobre os processos e desafios de outras áreas,

mas também fortaleceu a colaboração interdepartamental, contribuindo para o sucesso de objetivos coletivos e o fortalecimento da cultura organizacional.

O maior aumento percentual registrado foi em Flexibilidade e Adaptabilidade, que saltou de 3,54 para 4,42, um crescimento de 24,66%. Essa evolução indica que os participantes se tornaram significativamente mais aptos a se ajustar a mudanças e imprevistos, uma habilidade essencial em ambientes de trabalho dinâmicos e desafiadores. Vários aspectos podem ter contribuído para essa transformação:

Durante o programa, os participantes foram expostos a situações que exigiram mudanças rápidas de abordagem ou a resolução de problemas imprevistos. Isso incentivou a prática de uma mentalidade de crescimento, onde se aprende a ver mudanças como oportunidades e não como obstáculos. Com a pressão de entregar resultados e lidar com desafios inesperados, os participantes se tornaram mais resilientes, desenvolvendo a capacidade de manter o foco e a produtividade mesmo quando as circunstâncias externas mudam.

A implementação de novas ferramentas ou métodos de trabalho pode ter ajudado os participantes a se acostumarem com o processo de adaptação constante, aumentando sua disposição para aprender e experimentar novas soluções.

A evolução em Flexibilidade e Adaptabilidade é especialmente relevante em um cenário corporativo em que mudanças rápidas e a necessidade de ajustar estratégias são constantes. A capacidade de se adaptar não apenas aos novos

processos, mas também aos diferentes estilos de trabalho, culturas de equipe e demandas de mercado, fortalece a organização como um todo.

Pesquisa de Satisfação dos participantes com o programa

A nota de 4,71 no nível de satisfação geral é extremamente positiva, refletindo o impacto que o programa teve nos participantes. Os comentários dos participantes destacam um forte senso de gratidão e aprendizado, indicando que o programa foi não apenas relevante, mas também transformador. Muitos mencionaram a importância das trocas de experiências com pares de diversas áreas, o que demonstra o sucesso das interações e da construção de uma rede de aprendizado coletiva. Abaixo os principais comentários:

Um ano de muito aprendizado, trocas e interação com colegas de equipe e de empresa! Gratidão por ter feito parte desse primeira turma de um programa de talentos!!

Imagem 1: Resposta a pesquisa de satisfação, participante A.

O programa mudou a percepção que tinha sobre meu papel, hoje vejo talento onde antes era só "minha obrigação" ser de tal forma. Consigo ver o diferencial no meu trabalho e de outros.

Imagem 2: Resposta a pesquisa de satisfação, participante B.

Ajudou a refletir sobre diferentes pontos que não costumamos refletir usualmente. O efeito do programa foi bastante subjetivo, desde o início. Cabe a cada um fazer uso daquilo que foi sentido, assimilado e interpretado. Pessoalmente, também me ajudou a reforçar conceitos/ideias que eu já tinha. Acho que seria um ótimo programa para ser expandido para outros times e áreas da empresa, com pessoas que "não são talentos".

Imagem 3: Resposta a pesquisa de satisfação, participante C.

Esses comentários indicam que o programa teve um impacto significativo não apenas no desenvolvimento profissional, mas também no autoconhecimento e na percepção do papel de cada um dentro da organização.

Com relação ao nível de satisfação com os temas abordados durante o programa, 100% dos participantes se disseram muito satisfeitos ou satisfeitos. Esses dados demonstram que os temas tratados estavam alinhados com as expectativas dos participantes e foram eficazes para gerar reflexão e aprendizado.

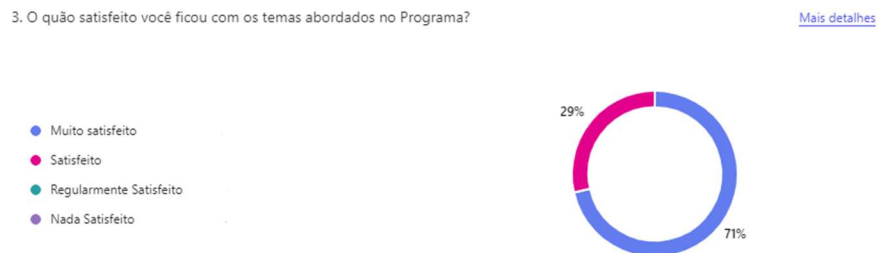


Imagem 4: Gráfico gerado através da pesquisa de satisfação.

Abaixo comentários dos participantes:

Praticamente todos abordados até agora, foram reflexivos e nos fizeram pensar onde estamos bem e onde devemos melhorar cada vez mais.

Imagem 5: Resposta a pesquisa de satisfação, participante D.

Um dos assuntos que mais mexeu comigo foi a abordagem de como imaginávamos que seria nosso futuro, o que fizemos para alcançar ou o que nos desviou do nosso caminho. Outro foi quando nos deram tarefas e cada um tinha um papel para desempenhar, um sem saber o papel do outro, a abordagem que usaram e aplicaram foi sensacional e pudemos ver como somos complementos uns dos outros.

Imagem 6: Resposta a pesquisa de satisfação, participante E.

Os encontros mais memoráveis para mim foram o Encontro 5 sobre trabalho em equipe, e o Encontro 7 sobre valores, tanto pela questão das dinâmicas que foram divertidas, quando pelas lições e ensinamentos que me fizeram refletir sobre esses pontos e relacioná-los com a minha carreira e postura profissional.

Imagem 7: Resposta a pesquisa de satisfação, participante F.

Esses comentários reforçam a eficácia do programa em tratar de temas cruciais para o desenvolvimento profissional, como trabalho em equipe, valores

e autoconhecimento, e mostram como as atividades práticas foram fundamentais para a compreensão desses conceitos.

A nota de 4,71 dada à condução das facilitadoras também reflete uma avaliação muito positiva, destacando a competência e a habilidade das profissionais em guiar o programa. Os comentários indicam que as facilitadoras desempenharam um papel crucial ao estimular a reflexão, incentivar os debates e ajudar os participantes a identificarem seus próprios potenciais de melhoria.

5. Como você classifica a condução das mentoras do programa?



Imagem 8: Resposta gerada através da pesquisa de satisfação.

Abaixo comentários dos participantes:

Duas profissionais ótimas que conduziram com maestria os encontros! Parabéns

Imagem 9: Resposta a pesquisa de satisfação, participante B.

Eu sou muito objetiva e a forma com que elas abordaram os assuntos, instigaram os debates e nos incentivaram a enxergar por nós mesmos os potenciais de melhoria foi digno de aplausos.

Imagem 10: Resposta a pesquisa de satisfação, participantes C.

Acompanhamento Pós Programa

Ao final do programa D Talent, os participantes foram incentivados a desenvolver um plano de carreira com metas claras para o ano seguinte. Esse plano contemplou a definição de objetivos profissionais específicos e a escolha

de um mentor ou mentora, ocupantes de cargos de gestão ou especialistas, para oferecer suporte contínuo e orientação no acompanhamento de sua evolução profissional.

Dos 33 participantes, 28 aderiram à iniciativa, demonstrando comprometimento com seu crescimento contínuo e alinhamento às estratégias de desenvolvimento pessoal e profissional. Entre os mentores selecionados, 14 estão em posições de gestão e 1 ocupa a posição de especialista, refletindo o engajamento das lideranças no fortalecimento das habilidades dos participantes. Apenas 05 colaboradores optaram por não seguir essa sugestão e permanecem em acompanhamento direto com as facilitadoras do programa, garantindo que seu desenvolvimento seja monitorado e ajustado conforme necessário.

Esse formato de acompanhamento reforça a cultura de aprendizado contínuo e cria uma rede de suporte entre os colaboradores e suas lideranças, fortalecendo tanto o desenvolvimento individual quanto o alinhamento estratégico com os objetivos da empresa.

CONCLUSÃO

O programa *D Talent* consolidou-se como uma iniciativa estratégica da Datacom para o desenvolvimento e retenção de colaboradores com alto potencial. Ao alinhar competências técnicas, comportamentais e culturais aos objetivos organizacionais, o programa promoveu engajamento significativo, alcançando uma taxa de retenção de 97% entre os 33 participantes. Os resultados quantitativos, como o aumento nas competências de trabalho em equipe (+21,43%) e adaptabilidade (+24,66%), reforçam sua eficácia na preparação de profissionais mais alinhados às demandas da organização.

Além do impacto direto nas competências, o programa fortaleceu a cultura de aprendizado contínuo e desenvolvimento de carreira, com a adesão de 28 colaboradores a planos de carreira e mentorias. A média de satisfação de 4,71/5 demonstra o alto valor percebido pelos participantes, que relataram mudanças significativas tanto em suas trajetórias profissionais quanto em sua conexão com a empresa. Depoimentos e avaliações de gestores confirmam os ganhos em engajamento, comunicação e confiança individual.

Apesar dos resultados positivos, o *D Talent* também revelou oportunidades de melhoria, como o fortalecimento da integração entre participantes e maior conexão entre áreas. Esses aprendizados servirão de base para aprimorar futuras edições. Ao investir no crescimento de seus talentos, a Datacom fortalece sua cultura organizacional e prepara-se para os desafios do mercado com uma equipe comprometida, qualificada e alinhada aos seus valores estratégicos.

REFERÊNCIAS

BERSIN, Josh. *Predictions for 2023: Redefining Work, The Workforce, And HR*. Josh Bersin Academy, jan. 2023. Disponível em: <https://joshbersin.com>. Acesso em: 18 dez. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. *Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos: Como Incrementar Talentos na Empresa*. 9. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2014.

CARDOSO, Adelino Alves. *Atração, Seleção e Integração de Talentos*. São Paulo: Saraiva, 2016.

ENGELMAN, Raquel Machado; NODARI, Cristine Hermann; FROEHLICH, Cristiane. Gestão Estratégica de Talentos: proposta de um modelo para empresas inovadoras. *Revista Capital Científico – Eletrônica (RCCe)*, v. 15, n. 1,

p. 1-20, 2017. Disponível em:
<https://www.researchgate.net/publication/325302444>. Acesso em: 18 dez. 2024.

HBR. *Mantendo os Talentos da Sua Empresa*. São Paulo: Harvard Business Review Press, 2007.

INFORMAÇÕES DOS AUTORES

Angela Thomaz Bersano: Business Partner de RH na empresa Datacom. Psicóloga, pós-graduada em gestão de pessoas e negócio e liderança feminina na inovação. Formada em facilitação em dinâmica dos grupos e como BP.

Caroline Ribeiro de Souza: Business Partner de RH da empresa Datacom. Psicóloga, especialista em psicopedagogia e psicologia do trabalho e formação complementar em Business Partner e análise de perfil comportamental e psicológico.

Elisangela Martins: Gerente de RH na empresa Datacom. Administradora, pós-graduada em gestão empresarial e psicologia dos grupos e formada em facilitação em dinâmica dos grupos.