**O IMPACTO DO DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL NO CRESCIMENTO DAS ORGANIZAÇÕES. CASO PRÁTICO: DIRECÇÃO DE RECURSOS HUMANOS DO MINDENACVP**

**THE IMPACT OF INDIVIDUAL DEVELOPMENT ON THE GROWTH OF ORGANIZATIONS. PRACTICAL CASE: MINDENACVP HUMAN RESOURCES DIRECTORATE**

Santos Agostinho Nascimento

“As organizações que olham para os seus recursos humanos como o ativo mais importante poderão conseguir vantagens competitivas através deles”

Vergara (2009)

# RESUMO

O desenvolvimento individual e humano é um processo de crescimento e amadurecimento em várias áreas da vida de uma pessoa, como físico, mental, emocional, social e espiritual. Envolve adquirir habilidades, conhecimentos e experiências que promovem o progresso pessoal e o bem-estar global. Esse desenvolvimento ocorre ao longo de toda a vida e é influenciado por fatores como genética, ambiente familiar e social, educação, experiências de vida e valores pessoais. Para promover um desenvolvimento saudável, é importante buscar autoconhecimento, autodomínio, aprendizado contínuo e habilidades de enfrentamento. Teve como objectivo geral avaliar o impacto do desenvolvimento individual no crescimento da Direcção dos Recursos Humanos do MINDENACVP. Com isto, os seguintes objectivos específicos: caracterizar o desenvolvimento individual e humano; descrever as vantagens do desenvolvimento individual para os trabalhadores; perceber o contributo do desenvolvimento individual para o crescimento da Direcção dos Recursos Humanos do MINDENACVP. A Direcção dos Recursos Humanos do MINDENACVP tem proporcionado o desenvolvimento dos trabalhadores, o qual tem servido para contribuir no crescimento da organização.

**Palavras- chave:** Desenvolvimento individual; Desenvolvimento humano; Organizações.

# ABSTRACT

Individual and human development is a process of growth and maturation in various areas of a person's life, such as physical, mental, emotional, social and spiritual. It involves acquiring skills, knowledge and experiences that promote personal progress and global well-being. This development occurs throughout life and is influenced by factors such as genetics, family and social environment, education, life experiences and personal values. To promote healthy development, it is important to seek self-knowledge, self-mastery, continuous learning and coping skills. Its general objective was to evaluate the impact of individual development on the growth of the MINDENACVP Human Resources Department. With this, the following specific objectives: characterize individual and human development; describe the advantages of individual development for workers; understand the contribution of individual development to the growth of the MINDENACVP Human Resources Department. The MINDENACVP Human Resources Department has provided worker development, which has served to contribute to the organization's growth.

**Keywords:** Individual development; Human development; Organizations.

**INTRODUÇÃO**

O desenvolvimento individual e humano é um processo contínuo de crescimento e amadurecimento em vários aspectos da vida de uma pessoa, incluindo físico, mental, emocional, social e espiritual. Ele envolve aquisição de habilidades, conhecimentos e experiências que promovem o progresso pessoal e o bem-estar global.

Existem diferentes teorias sobre o desenvolvimento humano, mas uma das mais conhecidas é a teoria do desenvolvimento psicossocial de Erikson. De acordo com essa teoria, cada estágio da vida possui desafios e crises específicos que precisam ser superados para se alcançar um desenvolvimento saudável.

O desenvolvimento individual começa desde o momento em que nascemos e continua ao longo de toda a nossa vida. Durante a infância e a adolescência, o desenvolvimento físico é especialmente importante, à medida que o corpo cresce e se desenvolve. Paralelamente, nosso desenvolvimento cognitivo e emocional também progride, à medida que aprendemos a pensar, raciocinar, compreender nossas emoções e nos relacionar com outras pessoas.

À medida que entramos na idade adulta, o desenvolvimento continua com a construção de relacionamentos, formação de identidade profissional, estabelecimento de metas e valores pessoais, e a realização de conquistas pessoais e profissionais. Ao longo do tempo, também enfrentamos desafios como lidar com a perda, estresse, crises existenciais e adaptação às mudanças.

O desenvolvimento humano é influenciado por uma variedade de fatores, incluindo genética, ambiente familiar e social, educação, experiências de vida, cultura e valores pessoais. É um processo altamente individualizado e cada pessoa tem seu próprio ritmo e trajetória de desenvolvimento. Promover o desenvolvimento individual e humano saudável requer autoconhecimento, autodomínio, busca de aprendizado contínuo, desenvolvimento de habilidades interpessoais, resiliência e a capacidade de se adaptar às mudanças. Também é importante buscar apoio e orientação de profissionais, como psicólogos ou coaches, quando necessário, para ajudar no crescimento pessoal e superar desafios.

Em suma, o desenvolvimento individual e humano é um processo complexo e contínuo que envolve crescimento e amadurecimento em várias áreas da vida. É uma jornada pessoal e única, na qual superamos desafios, adquirimos habilidades e experiências e buscamos uma vida plena e significativa.

# OBJECTIVOS

**Objectivo geral**

Como objectivo geral, propõe-se avaliar o impacto do desenvolvimento individual no crescimento da Direcção dos Recursos Humanos do MINDENACVP.

**Objectivos específicos:**

* Caracterizar o desenvolvimento individual e humano;
* Descrever as vantagens do desenvolvimento individual para os trabalhadores;
* Perceber o contributo do desenvolvimento individual para o crescimento da Direcção dos Recursos Humanos do MINDENACVP.

# 1. AS VANTAGENS DO DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL PARA OS TRABALHADORES

O desenvolvimento individual é de extrema importância para os trabalhadores, pois traz uma série de benefícios significativos para suas carreiras e crescimento pessoal, dentre as quais, destacam-se as seguintes:

* Progresso profissional: O desenvolvimento individual proporciona aos trabalhadores a oportunidade de adquirir novas habilidades e conhecimentos, essenciais para seu crescimento profissional. Isso pode incluir participação em cursos de capacitação, programas de treinamento ou a busca ativa por experiências que possam ampliar suas competências. Quanto mais habilidades relevantes eles adquirem, mais chances têm de obter melhores oportunidades de emprego e promoções.
* Autoaperfeiçoamento contínuo: A busca pelo desenvolvimento individual incentiva os trabalhadores a se manterem atualizados e relevantes em suas respectivas áreas. Através da ampliação de seus conhecimentos e habilidades, eles podem melhorar sua eficiência e desempenho no trabalho, adquirindo uma vantagem competitiva em relação a outros profissionais. Além disso, o aprendizado contínuo pode fornecer uma sensação de realização pessoal e motivação no ambiente de trabalho.
* Resiliência às mudanças: O mundo do trabalho está em constante evolução devido a mudanças tecnológicas, econômicas e sociais. O desenvolvimento individual permite que os trabalhadores se adaptem mais facilmente a essas mudanças. Ao se manterem actualizados sobre as novas tendências e práticas, eles podem se ajustar às demandas do mercado de trabalho e antecipar desafios futuros com maior clareza e resiliência.
* Autoconfiança e autoestima: Ao investir em seu próprio desenvolvimento, os trabalhadores fortalecem sua autoconfiança e autoestima. Isso ocorre porque eles se sentem capacitados e confiantes em suas habilidades para lidar com desafios profissionais. A confiança em si mesmo não apenas melhora o desempenho individual, mas também influencia a maneira como os outros os percebem, aumentando suas oportunidades de serem reconhecidos e valorizados em suas organizações.
* Satisfação e realização no trabalho: A busca pelo desenvolvimento individual está diretamente relacionada à satisfação e realização no trabalho. Ao se aprimorarem e se desafiarem constantemente, os trabalhadores podem sentir-se mais satisfeitos, engajados e motivados em seu ambiente de trabalho. O crescimento pessoal e profissional traz uma sensação de propósito e plenitude, contribuindo para uma vida profissional mais satisfatória e gratificante.
* Adaptação a novas oportunidades: O desenvolvimento individual prepara os trabalhadores para aproveitar novas oportunidades de carreira que possam surgir em suas vidas profissionais. À medida que adquirem novas habilidades, conhecimentos e experiências, eles se tornam mais flexíveis e abertos a assumir funções desafiadoras ou mudar para outros setores ou áreas de interesse. Essa adaptabilidade aumentada permite que explorem e diversifiquem suas carreiras de maneira mais significativa.

Em síntese, o desenvolvimento individual é essencial para os trabalhadores, pois os capacita, impulsiona seu crescimento profissional e pessoal, aumenta sua satisfação no trabalho e os prepara para enfrentar os desafios em um ambiente de trabalho em constante mudança. É um investimento valioso que pode trazer uma série de benefícios a longo prazo.

# 2. GESTÃO DE PESSOAS: NOVO MODELO DE ADMINISTRAÇÃO

Conforme Milioli (2002, p.130), a gestão de pessoas pode ser compreendida como um conjunto de estratégias, técnicas e procedimentos focados na mobilização de talentos, potenciais, experiências e competências do quadro de colaboradores de uma organização, bem como a gestão e a operacionalização das normas internas e legais incidentes, ou conjunto de políticas e práticas definidas de uma organização para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho.

Com base na afirmação do autor em cima, podemos afirmar que toda e qualquer organização deve definir a gestão de pessoas como uma cultura e um modelo de administração que rege as suas actividades, pois quando a organização busca capacitar e formar os seus funcionários, isto contribui para ambiente propício de trabalho, e consequentemente o sucesso da organização. O autor defende ainda que, é preponderante que a organização estabeleça um modelo comportamental para os seus colaboradores, permitindo que todos possam que trabalhar em união e num ambiente saudável. (Milioli, 2002)

Sendo assim, as organizaçãos deverão promover aprendizagem, fomentar o conhecimento e incentivar a inovação. A aprendizagem organizacional deve ser encarada como uma estratégia e abordagem para questões ligadas ao desempenho nas organizações.

Ao destacar a importância das pessoas para as organizações, Vergara (2009, p.73), entende que “elas não fazem somente parte da vida produtiva das organizações”. Os autores sustentam que as pessoas constituem o princípio essencial de sua dinâmica, conferem vitalidade às actividades e aos processos, inovam, criam, recriam contextos e situações que podem levar a organização a posicionar-se de maneira competitiva, cooperativa e diferenciada com clientes, outras organizações e no ambiente de negócios em geral.

Actualmente a gestão de pessoas já não é tida como um modelo rígido, ou simplesmente passivo, ao invés disso, as pessoas são tidas como recursos estratégicos e competitivos da organização, destacando assim a importância do capital humano nas organizações. Neste sentido, Vergara (2009) compreende que o posicionamento da organização no mercado, é proporcionalmente definido pelo nível de capacitação, motivação, qualificação, e inovação dos seus colabores. Portanto, a forma como as organizaçãos gerem os seus recursos humanos vai influenciar directamente no sucesso das mesmas.

As pessoas são fonte verdadeira de vantagem competitiva, por causa de seu valor, sua raridade, suas inimitáveis e insubstituíveis qualidades humanas, ou seja, por causa da capacidade original de combinarem emoção com razão, subjectividades com objectividade, quando concebem situações, quando desempenham tarefas, interagem e decidem.

Não obstante, as pessoas deixaram de ser apenas recursos e passaram a ser seres humanos dotados de inteligência, criatividade, emoções, personalidade, que possuem aspirações e precisam ser vistos não apenas como algo insignificante, mas sim, como pontos a ser observados e valorizados com o propósito de gerar parceiros e não apenas empregados (Vergara, 2009).

Não somente, mas também, a gestão de pessoas se preocupa em gerir as pessoas da organização, de forma que os melhores talentos estejam no lugar certo e que todo o seu potencial esteja sendo aproveitado para alcançar os objectivos organizacionais. No entanto, com a dinâmica dos tempos, as organizaçãos precisam estar alinhadas estrategicamente para que possam acompanhar as mudanças e obter êxito na gestão de pessoas. A forma de gerir pessoas como simples recursos das organizações perdeu espaço, e hoje é necessário deve-se considerar as pessoas como pessoas, e não serem vistas como um simples funcionário (Idem).

Ao analisarmos a citação anterior, podemos aferir que a gestão de pessoas é um tema de grande importância, uma vez que, as organizações podem ser tudo, mas se não houver pessoas que definam as metas, as estruturas e estratégias, que tenham ideias inovadores e que administrem todos os procedimentos existentes dentro da organização, nada serão.

Comutativamente, o desenvolvimento profissional dos colaboradores está estritamente ligado ao ambiente de trabalho proporcionado pela organização, pois, a organização deve criar um ambiente de trabalho saudável e estimulante que permite os colaboradores desenvolverem as suas habilidades e expor as suas iniciativas inovadoras.

Dutra (2009) enfatiza a necessidade de existir uma relação dialética entre os colaboradores e o corpo directivo da organização, tendo em conta que o trabalho ocupa um tempo considerável de vida, de esforço e dedicação das pessoas que dependem da organização para a sua sobrevivência, crescimento pessoal e alcance dos seus sonhos. Assim, as pessoas dependem das organizações para alcançarem seus objectivos e, por sua vez, as organizações também precisam das pessoas para crescer e terem sucesso, numa espécie de dependência mútua. Neste sentido, fica evidente a necessidade de se estabelecer uma comunicação aberta entre os colaboradores e a organização.

Uma organização é bem-sucedida quando a gestão de pessoas é de facto funcional, uma vez que o objetivo primordial da gestão de pessoas é: auxiliar as organizações a desenvolverem competências diferenciadas; ajudar a conquistar consistentemente um desempenho melhor; alavancar o crescimento e desenvolvimento da organização e das pessoas que nela trabalham.

Todavia, Milioli (2002, p.130) refere que, a gestão de pessoas em contexto administrativo, significa controlar os vários fatores que interferem na qualidade de trabalho e na própria vida das pessoas, no sentido de orientar a sua conduta e proporcionar as melhores condições de trabalho.

O grande objetivo de uma organização reside, inevitavelmente, em gerar lucro, distinguindo os seus produtos ou serviços. Sendo esse o âmbito principal das organizaçãos, é importante perceber que para atingirem os resultados desejados deve-se ter em conta as pessoas que as constituem, por isso, as pessoas são o coração das organizações, a coroa para a agregação de valores e o *trampolin* para o sucesso sucessivo das mesmas. Deste modo, é imperativo que cada organização tome cada vez maior consciência para a extrema importância de investir no capital humano existente (Vergara 2009.

Gerir pessoas é uma tarefa bastante complexa, sendo que, os indivíduos devem ser entendidos de uma forma ampla, respeitando aspectos profissionais e pessoais, e tem o “poder” de expandir ou limitar as forças e as fraquezas de uma organização. Quando os funcionários estão em sinergia com a cultura da organização e entendem o que ela representa para o cliente final é uma mais-valia, mas de nada adianta se eles não alcançarem a posição a qual almejam. Por isso, uma das formas de entendermos as pessoas como vantagem competitiva, é considerar sempre que as pessoas não podem ser copiadas ou manipuladas, mas sim investidas (explorando o seu potencial).

Deste modo, nota-se que a organização é um organismo vivo, uma vez que, a dependência e influência das pessoas é muito alta. Por esse motivo, deve ser dada atenção especial ao [desenvolvimento](http://www.solides.com.br/dicas-para-melhorar-o-desenvolvimento/) dos factores humanos na organização com o propósito de aproveitar cada potencial  nas mais diversas atividades da organização.

Gerir pessoas em contextos de trabalho significa controlar os fatores que interferem na qualidade de trabalho e de vida dos funcionários, não no sentido de manipulação de sua conduta, mas no sentido de identificar as melhores condições para cada tipo de serviço, as [competências](http://www.solides.com.br/conheca-o-modelo-de-gestao-por-competencias/) necessárias a serem desenvolvidas, os fatores que motivam os trabalhadores, os recursos e as estruturas necessárias para a execução das atividades. É uma associação de **habilidades e métodos, políticas, técnicas e práticas** definidas, com o objetivo de **administrar os comportamentos internos e potencializar o capital humano** nas organizações.

# 3. FORMAÇÃO PROFISSIONAL: VISÃO GERAL

No âmbito do desenvolvimento individual e organizacional, é fundamental oferecer treinamentos que estejam alinhados aos objectivos estratégicos da organização, e que esses programas devem ser avaliados e actualizados periodicamente tendo em conta às alterações da organização, resultantes da evolução tecnológica do mundo, e do contexto económico.

Entretanto, as organizaçãos precisam de continuar à procura de mecanismos e práticas de formação aliadas à sua estratégia e realidade organizacional, sabendo que a formação ajuda as organizaçãos a enfrentar novos desafios, tornando-as competitivas e consequentemente melhorar a criatividade dos colaboradores, tornando-os inovadores e eficientes na prática das suas funções tornando-os mais independentes.

Com base o ponto de vista do autor, para que ocorra uma boa formação é fundamental que a organização identifique e avalie quais são as reias necessidades dos seus colaboradores, para melhorar a qualidade dos serviços prestados na organização. Sendo assim, através de uma conversa aberta com os colabores, ou pela submissão de instrumentos de recolha de dados, a organização poderá selecionar as acções de formação mais adequadas. Todavia, Camara (2007), compreende que este processo passa por seis fases até chegar ao resultado esperado. Começa pelo diagnóstico das necessidades de formação, passa pela sua concepção, acções de formação, pré-avaliação, acompanhamento ou Follow-Up, e por último avaliação da formação, obtendo a eficácia da formação.

A formação permite adaptar o pessoal às mudanças estruturais e às modificações das condições de trabalho, resultantes da evolução tecnológica e da evolução do contexto económico, determina e assume as inovações e alterações a realizar para assegurar o desenvolvimento da organização.

As necessidades de formação podem emergir dos *gaps* de competências, das necessidades de actualização da organização das competências do colaborador que podem surgir da avaliação de desempenho e de programas de desenvolvimento.

A formação dos colaboradores no seio de uma organização deve ser vista como um investimento. Proporcionar formação aos colaboradores apenas porque a legislação obriga é um desperdício de recursos, tempo, financeiros e outros, para além da desmotivação. A formação deve sim ser pensada tendo em conta a sua pertinência e o retorno desse investimento a todos os níveis.

Os planos de formação devem ser elaborados tendo em conta as competências transversais organizacionais, as competências transversais departamentais e as competências individuais específicas de cada função dos colaboradores. A formação pode ser para dotar os colaboradores para uma nova competência, para melhorar determinada competência, ou para a manter. Considerando tudo isto, o técnico de GRH alocado à gestão da formação, coordenado com as chefias dos diferentes departamentos organizacionais, procede ao levantamento de todas as necessidades de formação e, em seguida, elabora o plano geral de formação da organização, incluindo o caderno de especificações da formação e as grelhas de análise de propostas das entidades formadoras.

# 4. COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS

O taylorismo é uma sistema de gestão que foi desenvolvido no inicio do século XIX, baseado em diversas técnicas para aumentar o rendimento do trabalhador, é elaborado um sistema de racionalização do trabalho no qual cada trabalhador se especializa em uma etapa específica do processo produtivo não estando preocupado com as inovações tecnológicas, mas sim com as possibilidades de controlar a linha de produção e isso aumentando a produtividade e o lucro da organização por outro lado o ser humano é visto como uma mera mão-de-obra onde a sua competência esta baseada em si focalizar simplesmente numa única actividade.

Com a globalização o mundo do trabalho está cada vez mais complexo devido as transformações tecnológicas, com isso, novas exigências e necessidades surgem para suprir diferentes demandas técnicas e comportamentais dentro de uma organização. A mudança de paradigma e de era está transformar a configuração do trabalho e dos modelos de negócios nas organizaçãos.

Dentro deste novo contexto, o ser humano, para de ser visto como uma mera mão-de-obra, e passa a ser considerado como o maior recurso da organização, onde a competência de cada indivíduo é tido como um conjunto de três (3) fatores, a saber: (1) conhecimento; (2) habilidade; e (3) atitude, que caracterizam as aptidões de uma pessoa, por agregar valores na organização e contribuindo de uma forma significativa no alcance dos seus objectivos.

Neves (2000) entende a competência como sendo a capacidade ou o conhecimento que um individuo tem em realizar com êxito uma determinada actividade ou tarefa.

Podemos, então, observar que a competência pode ser entendido como a capacidades que os colaboradores devem ter para auxiliar a organização a desenvolver um diferencial competitivo mas que na prática, nem todos os colaboradores chegam à organização com as competências necessárias para desenvolver seus trabalhos, assim cedo, as organizações devem criar cenários para que o colaborador possa aprimorar seus conhecimentos, habilidade e atitudes.

# 4.1 Perfil do trabalhador

Podemos entender o capitalismo como um sistema em que predomina a propriedade privada e a busca constante pelo lucro e pela acumulação de capital, que se manifesta na forma de bens e dinheiros.

Garay (1997) entende que as inovações que estão a ser desenvolvidas, consolidadas e aplicadas pelas organizações visam a sua própria melhoria e a do homem com o trabalho. Partindo desta abordagem, nota-se que, se de um lado as inovações criam desenvolvimento, captação de lucros através da tecnologia e automação de tarefas, do outro reduz os postos de trabalho levando os trabalhadores a se ver diante da necessidade de se adaptar as exigências do capital, sob pena de engrossar a fila de desempregados e colocar em risco sua sobrevivência e de sua família.

# 4.2 Qualificação do trabalhador

A qualificação do trabalhador configura-se como a realização de uma tarefa com prévia indicação segundo o cargo aferido pelo indivíduo, sendo que, diante globalização, houve várias transformações e adaptações fazendo com que as exigências em relação aos trabalhadores crescessem forçando assim uma mão-de-obra qualificada. Isto causa um impacto significativo no mercado criando uma maior procura e pouca oferta. (Taylor, 1911, p.87).

**5. METOLOGIA DE ESTUDO**.

# 5.1 Tipo de pesquisa

* Pesquisa bibliográfica: consulta de livros, monografias, dissertações, teses, artigos, jornais, etc.;
* Estudo de caso: baseou-se numa investigação profunda.

**5.2 Métodos**

* Indutivo: informações indispensáveis, observação e suposições, partindo do particular para uma abordagem abrangente;
* Dedutivo: permitiu-nos testar a veracidade das informações já existentes, partindo da generalidade para o particular.
	1. **População e amostra**

A população foi constituída por 150 funcionários da Direcção dos Recursos Humanos do MINDENACVP, onde retirou-se um número considerável e representativo que participaram na pesquisa. Com efeito, a amostra foi constituída por 110 trabalhadores.

# Técnicas, instrumentos e processamento de dados

* Inquérito: questionário fechado dirigido aos funcionários da Direcção dos Recursos Humanos do MINDENACVP;
* Observação: constatou-se em loco diversos aspectos inerente ao assunto em epígrafe.

No que toca ao tratamento dos dados, os mesmos dados foram apresentados em forma de gráficos, através do *software* Microsoft Office Excel 2016, e digitados por via do *software* Microsoft Office Word 2016.

**6. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS**

**6.1 Breve caracterização do local de estudo**

A Direcção dos Recursos Humanos do MINDENACVP (Ministério da Defesa Nacional, Antigos Combatentes e Veteranos da Pátria)

A Direcção dos Recursos Humanos do MINDENACVP (Ministério da Defesa Nacional, Antigos Combatentes e Veteranos da Pátria) é um órgão responsável pela gestão de pessoal no âmbito do ministério. Sua função principal é garantir que os recursos humanos sejam adequadamente recrutados, treinados e desenvolvidos, promovendo a valorização dos antigos combatentes e veteranos. Além disso, a direcção é encarregada de implementar políticas de recursos humanos que visem à eficiência e eficácia das operações do ministério, assegurando o bem-estar e a dignidade dos profissionais que atuam na defesa nacional e no apoio aos veteranos.

**6.2 Apresentação dados resultados**

**Tabela nº 01**: Faixa etária dos inqueridos

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Faixa etária** | **Frequência** | **Percentagem** |
| 22--------32  | 21 | 19% |
| 33--------43  | 55 | 50% |
| 44--------54  | 34 | 31% |
| **Total** | **110** | **100%** |

**Fonte:** Autora, 2023.

Verificou-se que 10% dos inquiridos têm idades compreendidas entre 22 a 32 anos; 50% com idades entre 33-43 anos; e 31% com 44 a 54 anos.

**Tabela nº 02**: Distribuição de acordo ao gênero dos pesquisados

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Sexo** | **Frequência** | **Percentagem** |
| Masculino  | 85 | 77% |
| Feminino  | 25 | 23% |
| **Total** | **110** | **100%** |

**Fonte:** Autora, 2023.

Verificou-se que 77% dos inquiridos são do sexo masculino, ao passo que 23% são do sexo feminino.

**Gráfico nº 01**- Durante o trabalho que trabalha na Direcção dos Recursos Humanos do MINDENACVP, acredita que cresceu individualmente?

**Fonte:** Autora, 2023.

O presente gráfico demonstra a faixa etária dos pesquisados, relativamente a questão se, durante o tempo na organização em referência, já houve indícios de crescimento individual, onde a maioria (93%) respondeu “sim”, e 7% respondeu “um pouco”.

**Gráfico nº 02**- Será que o desenvolvimento individual dos trabalhadores tem contribuído no crescimento da Direcção dos Recursos Humanos do MINDENACVP?

**Fonte:** Autora, 2023.

Com base o gráfico, 100% dos inquiridos responderam “sim”, o desenvolvimento individual dos trabalhadores tem contribuído no crescimento da Direcção dos Recursos Humanos do MINDENACVP

**CONCLUSÃO**

Partindo dos dados colectados, conclui-se que o desenvolvimento individual desempenha um papel fundamental no crescimento das organizações, pois os indivíduos se desenvolvem e aprimoram suas habilidades e conhecimentos, eles se tornam mais eficientes e eficazes em suas funções. Isso leva a uma melhoria geral no desempenho da organização.

Existem várias razões pelas quais o desenvolvimento individual é importante para o crescimento das organizações. Primeiro, o desenvolvimento individual permite que os funcionários adquiram habilidades e conhecimentos atualizados, o que é crucial em um mundo em constante evolução. Com a rápida mudança tecnológica e a competição cada vez maior, as organizações precisam de funcionários que estejam preparados para enfrentar desafios e adaptar-se às mudanças. O desenvolvimento individual também contribui para o engajamento dos funcionários. Quando as organizações investem no crescimento e desenvolvimento de seus funcionários, eles se sentem valorizados e reconhecidos. Isso aumenta sua motivação e satisfação no trabalho, resultando em um aumento na produtividade e desempenho geral.

O desenvolvimento individual promove a inovação e a criatividade. Funcionários que são encorajados a se desenvolver e buscar novas habilidades são mais propensos a pensar fora da caixa e propor soluções inovadoras. Isso pode levar a melhorias nos processos internos, desenvolvimento de novos produtos ou serviços e uma vantagem competitiva no mercado.

Consideram-se alcançados os objectivos propostos, visto que o desenvolvimento individual tem contribuído para a construção de uma cultura organizacional forte e positiva na Direcção dos Recursos Humanos do MINDENACVP.

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Camara, P. B., Guerra, P. B., & Rodrigues, J. V. (2007). *Novo Humanator*. Lisboa: Dom Quixote.

Dutra, J. S. (2009). *Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectiva*. São Paulo: Atlas.

Garay, A. (1997). *As diferentes faces do processo de qualificação: algumas dimensões esquecidas*. vol.32. n.3. Rio de Janeiro: LTC.

Milioni, B. (2002). *Glossário de termos e expressões de gestão de recursos humanos*. São Paulo: Prentice Hall.

Neves, J. (2000). *Gestão de Recursos Humanos: Evolução do Problema em termos dos conceitos e das práticas*. Rio de Janeiro: LTC.

Taylor, F.W. (1911). *Princípios de Administração Cientifica*. 8 ed. São Paulo: Atlas.

Vergara, S. C. (2008). *Gestão de pessoas*. 6 ed. São Paulo: Atlas.