

A TRANSCENDÊNCIA DA ESTRATÉGIA NO EXERCÍCIO DE INTEGRAÇÃO PARA A SUBSISTÊNCIA EMPRESARIAL¹

FERREIRA, Isabela Silva²

RESUMO

Atualmente, as organizações buscam novas formas de superar a concorrência e visam ter resultados positivos. Enquanto ao seu quadro de funcionários, por conseguinte, investir em processos de integração estratégica é um método que estão buscando para alcançar seus objetivos. A vista disso, o presente estudo teve como objetivo abordar sobre a vantagem de aplicar a integração para novos funcionários e como isso pode beneficiar as organizações. Para tanto, o objetivo foi alcançado e para isso foi utilizado a metodologia de pesquisa bibliográfica. Através deste estudo foi desvendado que o indivíduo ingressante necessita de uma socialização, a fim de se sentir seguro. Entretanto, para o avanço da empresa é indispensável que seja apresentado ao indivíduo toda a organização, logo ele iniciará suas atividades compreendendo sobre suas funções e a empresa não precisa desgastar muito tempo, após o início das atividades além de permitir uma menor rotatividade de funcionários aumentando a reputação da organização em relação à concorrência.

Palavras-chave: Integração. Estratégia. Novo ingressante. Concorrência.

ABSTRACT

Currently, organizations are looking for new ways to overcome the competition and aim to have positive results in terms of their staff, therefore, investing in strategic integration processes is a method they are seeking to achieve their goals. In view of this, this study aimed to address the advantage of applying integration to new employees and how it can benefit organizations. For that, the objective was reached and for that the bibliographic research methodology was used. Through this study, it was unveiled that the newcomer needs socialization in order to feel safe. However, for the company's advancement, it is essential that the entire organization is presented to the individual, soon he will start his activities understanding about his functions and the company does not need to wear out long after the start of activities, in addition to allowing a lower turnover of employees, increasing the reputation of the organization in relation to the competition.

Key Words: Integration. Strategy. New member. Competition.

¹ Trabalho de Conclusão de Curso orientado pelo(a) professor(a) Eli José Miranda Ribeiro Junior, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração no segundo semestre de 2021, na Faculdade de Inhumas FacMais.

² Acadêmico(a) do VIII Período do Curso de Administração da FacMais. E-mail: isabelaferreira@aluno.facmais.edu.br.

1. A INTEGRAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL

O presente estudo ressalta a importância da estratégia no processo de integração para a sobrevivência empresarial. O mesmo consiste em aprofundar o conhecimento sobre o *onboarding*. E ainda pretende contribuir para a cognição de certos paradigmas sobre a recepção do novo colaborador. Para tanto, será apresentado os parâmetros utilizados para agregar valor à empresa, ampliar as chances de permanência dos colaboradores e, por fim, obter bons resultados.

Diante de tanta instabilidade, o *onboarding* deixou de ser um diferencial e passou a ser um fator indispensável para o sucesso de uma organização. Nesse sentido, é necessário que o novo colaborador se integre vertiginosamente, favorecendo à empresa e inibindo a mesma de ter a produtividade prejudicada. Este tema se encontra profundamente ligado a resultados bem estruturados e colaboradores engajados³.

Logo, intenciona-se nesta pesquisa atribuir solução à seguinte questão: qual a vantagem de aplicar o processo de integração estratégica ao novo colaborador? Objetivando identificar a importância da estratégia de integração e como ela pode beneficiar a organização.

A necessidade de um planejamento estratégico para o crescimento empresarial, justifica esta pesquisa, todavia, com foco no progresso organizacional. Pretende-se nesta elaboração realçar o processo de integração, visto que o mesmo objetiva envolver os colaboradores e cativá-los, visando sua permanência na organização.

Portanto, para ir em busca de um resultado que se encaixe nas expectativas do objetivo deste trabalho, os referenciais teóricos serão construídos com base nas leituras de: Banov, Chiavenato, Arellano, Cesar, Oliveira, Robbins, Decenzo, Wolter.

³ BLOG RH. *O que é socialização organizacional e como a empresa pode realizá-la*. Disponível em: <https://blogrh.com.br/o-que-e-socializacao-organizacional-e-como-empresa-pode-realiza-la/>. Acesso em: 11 Abr 2021

2. A NOTORIEDADE DO PROCESSO DE INTEGRAÇÃO

De acordo com diversos pesquisadores, o termo *onboarding* é um processo de socialização organizacional, destinado aos novos colaboradores, após serem admitidos pela empresa (BANOV, 2020). O termo em inglês significa “integração”, teoricamente refere-se a uma série de processos percorridos pelo novo colaborador.

Deste modo, viabiliza ao sujeito admitido inteirar-se à empresa, aos seus procedimentos e conhecer todos os departamentos e equipes. Ainda de acordo com Banov (2020, p. 117) o *onboarding* tem como objetivo recepcionar, integrar, adaptar e capacitar os novos colaboradores de acordo com a cultura organizacional da empresa.

Antes de aplicá-las em seus trabalhos, as organizações procuram integrar os novos colaboradores em seu contexto, climatizando-as e condicionando-as a partir de cerimônias de iniciação e de aculturação social às práticas e filosofias ali predominantes e, simultaneamente, de desprendimento de antigos hábitos e prejuízos arraigados e indesejados que devem ser eliminados do comportamento do recém-iniciado. É a maneira pela qual a organização recebe os novos escolhidos e os integra à sua cultura, ao seu contexto, ao seu sistema, para que eles possam comportar-se de maneira adequada às expectativas da organização (CHIAVENATO, 2020, p. 184).

O vocábulo *onboarding* também conhecido como socialização organizacional ou até mesmo aculturação organizacional é o método posterior ao recrutamento e seleção de pessoas. Toda corporação tem sua cultura, e elas buscam integrar os novos contratados aos seus costumes e nada melhor do que um processo de socialização para que o colaborador possa se inserir no grupo e adquirir os hábitos da organização⁴.

Nesta metodologia, o novo colaborador conhecerá desde a história da empresa, incluindo suas missões, visões e valores até a etapa da apresentação de seus futuros deveres na organização⁵.

Na atualidade, múltiplas empresas têm o desígnio de atender às necessidades dos clientes, para que possam ir ao sucesso e em virtude da quantidade acelerada de disponibilidade de informações, às organizações conseguem facilmente chegar onde

4 LUDOS PRO. *Onboarding e Gamificação: otimizando o treinamento de integração da sua empresa*. Disponível em: <https://www.ludospro.com.br/blog/treinamento-de-integracao>. Acesso em: 27 Set 2021 às 16:14

5 IBC INSTITUTO BRASILEIRO DE COACHING. *A socialização organizacional e sua importância dentro das organizações*. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/gestao-de-rh/socializacao-organizacional-importancia-dentro-organizacoes/>. Acesso em: 11 Abr 2021

desejam, para tal, é necessário ter à sua disposição uma equipe engajada e com alta performance.

A discente tem convicção de que o princípio de tudo é no ato da integração, a escolha do profissional correto é ilusório, o substancial é transformá-los em talentos para a empresa desde o primeiro dia de sua função. A título de exemplo, um bom processo de integração permite a equipe atuar com mais sinergia levando o aumento da produtividade.

3. VANTAGEM DA APLICABILIDADE DO MÉTODO DA INTEGRAÇÃO

Pressupondo-se que um colaborador compareça em seu primeiro dia de trabalho com absoluto desconhecimento sobre sua função, onde irá exercê-la, quem serão seus companheiros e sem ao menos conhecer a empresa no qual agora ele está inserido.

Este colaborador carregará consigo uma insegurança e ainda será conduzido por sua ansiedade. Ficará desorientado ao realizar sua atribuição e dificilmente adquirirá habilidades e conhecimentos. Certamente, logo pedirá seu desligamento, cedendo a oportunidade a outra pessoa preencher a vaga e reprisar a mesma história. Causando assim, uma rotatividade de profissionais e até mesmo comprometendo a imagem da empresa. Felizmente essa é uma realidade muito fácil de ser resolvida, porém, que ainda se repete bastante.

Em conformidade com Chiavenato (2020) “a socialização visa criar um ambiente imediato de trabalho favorável e receptivo durante a fase inicial do emprego. Ninguém é jogado na cova dos leões para se defender por si próprio em um ambiente desfavorável. Pelo contrário, a socialização quer aplainar o caminho.” Sendo assim, qual a vantagem de aplicar o processo de integração estratégica ao novo colaborador?

4. PRETEXTOS PARA EMPREGAR A SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL

Oferecer uma visão mais ampla sobre o planejamento estratégico no procedimento de inserção de novos colaboradores, expondo sua relevância para o desenvolvimento empresarial, é a principal justificativa para o presente trabalho. Atualmente, a empresa que não usufrui da estratégia, está sujeita a inúmeras consequências desfavorecendo seu desenvolvimento.

O processo de integração do colaborador admitido é imprescindível para o desenvolvimento empresarial. Visto que, ao ingressar em uma empresa e participar de treinamentos, ser apresentado e se apresentar para todos os departamentos da organização, isso procede em bons resultados para o desenvolvimento dentro da empresa.

A relevância científica de realizar uma pesquisa sobre a socialização organizacional e como ela pode contribuir para as empresas. É muito importante aprimorar o conhecimento, a fim de obter uma visão mais ampla sobre a importância do colaborador na organização.

Desta forma, é fundamental que as organizações invistam em um diferencial competitivo, e uma boa tática é começar desde a integração do novo colaborador, estimulando a ampliação da sinergia da equipe. E conseqüentemente um colaborador bem treinado e engajado resulta em produtividade.

Ainda hoje, há muitas empresas em circunstâncias deploráveis que sofrem com falta de planejamento. Essa realidade se dá devido a vários fatores: poucos profissionais capacitados, ausência de comunicação, desconhecimento do público-alvo, dificuldades na captação e retenção de talentos, dentre outros.

Com base no cenário atual, este trabalho tem como objetivo atrair atenção para o tema. Mostrando a importância do desenvolvimento empresarial, e que é possível criar um ambiente de trabalho admissível iniciando no processo de integração.

A presente pesquisa é ligada tanto a aspectos mercadológicos, pois pretende contribuir com os conhecimentos adquiridos para auxiliar as empresas, como satisfazer as necessidades dos clientes e aumentar a produtividade. Através da aplicação da socialização organizacional, quanto a aspectos econômicos, pois o conhecimento repassado poderá contribuir para o desenvolvimento econômico organizacional.

5. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

De modo geral, o *onboarding* se refere ao processo de integração do novo colaborador na empresa, instruindo sobre suas funções e apresentando à cultura organizacional, permitindo que o mesmo conheça a empresa e seus novos colegas de trabalho. A acadêmica realizou o processo de *onboarding* na atual empresa em que

faz parte, confirmando que este é um dos mecanismos que contribuiu para seu sucesso na organização.

Para Arellano e Cesar (2017, p.97) a integração de novos colaboradores consiste na recepção do contratado no local de trabalho, proporcionando conhecimentos sobre a visão, missão, diretrizes e metas da empresa. Apresentando os gestores, as normas e as práticas culturais, planejando os horários a serem cumpridos e instruindo sobre os processos internos da organização.

Banov (2019, p.127) afirma que além da qualificação para o cargo, o colaborador deverá ser um membro da organização, e, para tanto, deverá adaptar-se à sua cultura. De modo similar, Newstrom (2011, p.107) afirma que as organizações estão ansiosas para encontrar novos funcionários que se adaptem a elas, e, dessa forma, muitas empresas utilizam uma abordagem intencional voltada para a obtenção desse objetivo.

Em suma, Banov (2019, p.127) e Newstrom (2011, p.107) afirmam que se adaptar à cultura organizacional é crucial para o novo colaborador. Desta forma, o novo contratado obtém resultados positivos e ainda conquista atitudes e conhecimentos que a organização tenciona.

Tendo em vista a necessidade de se adaptar à cultura organizacional na companhia, no qual está inserida, a discente está totalmente de acordo com Banov e Newstrom. Em seu processo de integração, foi apresentado toda a cultura da empresa, intencionando verificar se a mesma iria se adaptar com facilidade.

Para Oliveira (2017), a socialização durante o processo de integração, ou como o autor nomeia, a orientação de novos colaboradores, é crucial para fortalecer o relacionamento entre os funcionários. O autor ainda aponta alguns objetivos desse processo, como: atenuação da ansiedade, diminuição da rotatividade, racionamento do tempo e criação de perspectivas realistas.

De acordo com Oliveira (2017), com o processo de orientação, os novos colaboradores reduzem o receio de fracassar em suas atividades. Inúmeras pessoas apresentam dificuldades em lidar com ambientes novos, se relacionar com pessoas desconhecidas e ainda possuem uma complexidade em alterar sua rotina. Desta forma, o processo de integração, poderá proporcionar ao novo colaborador uma sensação de familiaridade com a empresa e seus novos colegas de trabalho.

Esse processo auxilia na diminuição da rotatividade de funcionários, pois o colaborador passa a ter um sentimento de pertencimento à empresa, melhora a

transparência na comunicação entre empresa e colaborador. O novo empregado ainda irá se alinhar com as políticas da organização, resultando em uma redução de rotatividade⁶.

A acadêmica enfrentou situações similares como as citadas por Oliveira (2017), antes do processo de integração e treinamento a mesma estava desconfortável e com receio de relacionar-se com pessoas desconhecidas. Entretanto, a organização encarregou-se de proporcionar uma integração harmônica e incentivadora. Durante o processo, houve apresentações dos colaboradores e de todos os departamentos, realização de jogos e desafios, entrega de presentes e isso permitiu a atenuação da ansiedade por parte de todos.

Oliveira (2017), também citou que um dos objetivos da orientação aos novos colaboradores, é o racionamento do tempo, visto que, quando o colaborador é treinado de forma suficiente, recebe todas as informações necessárias sobre seu cargo e conhece toda a empresa. O superior ou outro colaborador mais antigo não precisará perder muito tempo acompanhando o trabalho do novato.

O novo colaborador, necessita entender que ao ingressar na empresa, ele deverá realizar o que for posto pela organização. O ideal seria que o novato portasse perspectivas realistas enquanto ao seu novo emprego e, conseqüentemente, resultaria em pontos positivos para o empregado e o empregador.

Assim sendo, é possível compreender a importância do processo de integração, a autora passou por uma situação parecida e resultou em pontos positivos para ambas as partes, visto que se inseriu na organização já conhecendo a realidade da empresa.

Os gestores têm a obrigação de fazer a integração do novo funcionário na organização, e tornar esse processo tranquilo e livre de ansiedade. Uma integração bem-sucedida, formal ou informal, resulta em uma transição de "recém-chegado" para "incorporado" que faz com que o novo membro se sinta confortável e muito bem ajustado, diminui a probabilidade de baixo desempenho no trabalho e reduz as chances de uma demissão prematura do novo funcionário logo na primeira ou segunda semana de trabalho (ROBBINS, DECENZO, WOLTER, 2013, p. 398).

Por fim, o processo de integração é extremamente importante para o desenvolvimento empresarial, pois maximiza o sucesso da empresa, permitindo ainda que o novo ingressado leve menos tempo para se acostumar com o novo ambiente no qual agora

6 ONZE. *Integração de funcionários: por que essa é uma estratégia importante dentro das organizações?*. Disponível em: <https://www.onze.com.br/blog/integracao-de-funcionarios/>. Acesso em: 12 Abr 2021

ele faz parte. Assim, o processo de integração permite que os participantes iniciem suas atividades com segurança e extrema clareza sobre suas funções.

5.1 PROGRAMAÇÃO DO PROCESSO DE INTEGRAÇÃO

De acordo com Banov (2020), para garantir o sucesso do *onboarding*, o RH deve elaborar, em conjunto com o gestor, uma programação para receber o novo colaborador. Cada organização pode criar sua própria programação, podendo incluir o que for preciso e ocupando os dias que acharem necessário.

Banov (2020), relata que a programação do *onboarding* se inicia no processo seletivo e se estende até três meses após a contratação. O processo seletivo deve deixar claro para o novo candidato a missão, a visão e os valores da empresa, aumentando a probabilidade do candidato se identificar ou não com a empresa. Embora o *onboarding* tenha duração de três meses, o processo de integração deverá ser contínuo.

Ainda de acordo com o mesmo autor, o gestor imediato da organização deve receber o novo membro. Alguém da equipe deve apadrinhá-lo e ser seu guia, respondendo todas suas dúvidas. Enquanto isso, toda a equipe deve estar preparada para recebê-lo, pois este é o momento de ambas as partes passarem uma boa imagem.

Ainda de acordo com Banov (2020), algumas surpresas ou presentes de boas-vindas são essenciais para motivar o novo membro da equipe. Como por exemplo, caixa de presente, agenda, cadernos e canetas personalizadas, chocolates, cartão de boas-vindas com o nome do colaborador, mensagens de recepção cedidas por outros colaboradores, dentre outros.

5.2 MANUAL DO COLABORADOR

Algumas empresas elaboram o Manual do Colaborador, também conhecido como Manual de Integração do Colaborador, que é enviado ao novo colaborador antes do seu primeiro dia de trabalho ou entregue a ele no primeiro dia de trabalho. (BANOV, 2020, p. 120).

Neste manual deve ser contido as boas-vindas ao novo empregado, a história da empresa e todas suas filiais, as normas e procedimentos, os benefícios que a

empresa oferecerá e os incentivos criados pela empresa. Assim feito, o novo membro se sentirá motivado, a integração com a equipe será um sucesso e ainda ajudará a organização com retenção de talentos e a diminuição de turnover.

O manual do colaborador objetiva articular as regras e esclarecer todas as dúvidas sobre a empresa. Este, pode ser um documento online em forma de slides, contendo imagens e vídeo sobre a empresa, e é extremamente importante, que este seja desenvolvido em conjunto, reunindo informações de todos os departamentos.

O manual de integração é um material que agrupa todas as informações que são relevantes para o empregado, antes mesmo de ele começar a trabalhar na empresa. Além do mais, a empresa causa uma excelente impressão quando esse material é apresentado da forma adequada. Possivelmente, o novo integrante receberá uma cópia deste manual impresso, e isso poderá auxiliá-lo quando houver alguma insegurança.

5.3 GAMIFICAÇÃO

Uma forma de otimizar ou até mesmo complementar a integração do novo colaborador, pode ser por meio da gamificação. Existem no mercado empresas que oferecem jogos para o *onboarding*. (BANOV, 2020, p. 122). Basicamente, a gamificação são jogos realizados durante o processo de integração, com o objetivo de tornar aquele momento marcante e memorável⁷.

Para introduzir a gamificação é necessário identificar os objetivos da empresa, estudar os perfis dos usuários, programar os comportamentos necessários, seguidamente, implementar a gamificação e analisar os resultados. Além do mais, essa ferramenta motiva alguns comportamentos específicos em situações reais⁸.

5.4 FASES DA SOCIALIZAÇÃO

⁷ FÁBRICA RH. *Onboarding Gamificado: conquiste os novos colaboradores*. Disponível em: <https://fabricarh.com.br/onboarding-gamificado/>. Acesso em: 27 Set 2021 às 15:38

⁸ IBC INSTITUTO BRASILEIRO DE COACHING. *A socialização organizacional e sua importância dentro das organizações*. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/porta1/gestao-de-rh/socializacao-organizacional-importancia-dentro-organizacaoes/>. Acesso em: 11 Abr 2021

Antes que o indivíduo ingresse formalmente na organização, ocorrem condutas ativas de busca, atração e seleção entre indivíduos e organizações, que procuram satisfazer às suas necessidades mútuas (Dias, 2013). De acordo com o mesmo autor, durante o processo de socialização, o novo empregado passa por três fases que facilitam sua entrada na organização: antecipação e preparatória; entrada ou encontro com a realidade; mudança e aquisição.

Segundo Dias (2013), a primeira fase, denominada antecipação e preparatória, são as expectativas do novo membro em relação ao cargo que ocupará. Dias (2013) afirma que as principais atividades caracterizadas nesta etapa é a busca de informações, por parte do novo colaborador sobre a organização que deseja ingressar, o desenvolvimento de técnicas de recrutamento e seleção e no final as decisões sobre o ingresso efetivo.

O autor nomeia a segunda fase de entrada ou encontro com a realidade, onde ao ingressar na organização, o indivíduo ingressante se depara com conflitos entre as demandas e/ou recursos pessoais e organizacionais. Nesta fase, o novo membro pode sofrer uma série de problemas, por exemplo, ansiedade e incerteza. Diante disso, a empresa apresenta a cultura organizacional, permitindo que o novato supere essas dificuldades.

Conforme Dias (2013) a terceira fase é conhecida como mudança e aquisição, onde o indivíduo aprende a se interagir e, conseqüentemente, ele assimila vários aspectos que facilitam sua adaptação. Além de colocar em práticas suas habilidades, conhecimentos e destrezas, o novo ingressante ainda se integrará em grupos de diversos tipos, permitindo a redução de incerteza, insegurança, ansiedade e deslocalização do principiante.

Dias (2013), afirma que durante o processo de socialização poderá haver dois possíveis resultados, o de ter sido completado com êxito ou não. Ainda de acordo com o mesmo autor, a socialização quando realizada com êxito permite a satisfação do novo colaborador no ambiente de trabalho, a sua função fica mais clara, alta motivação, alta participação e alto desempenho no ambiente de trabalho e o novo integrado ainda se compromete de forma positiva com a organização.

Ainda ressalta que quando não há êxito no processo de socialização, o novo colaborador fica insatisfeito, apresenta pouca colaboração, ele terá um baixo desempenho e baixa participação no trabalho, e por parte da empresa não tem motivação, causando a rotatividade na empresa.

5.5 COMO OPERAR A ESTRATÉGIA NO PROCESSO DE SOCIALIZAÇÃO

De acordo com Dias (2013), há várias estratégias de socialização, e entre elas estão: formais ou informais; individuais ou coletivas; sequenciais ou não; fixas ou variáveis; por concurso ou competição; em série ou isoladas; despojamento e investidura.

O autor afirma que no processo de socialização formal, o indivíduo ingressante é retirado de seu cotidiano, e que seu papel é diferente dos demais. Em determinadas organizações os principiantes vestem uniformes diferenciados para indicar que estão em treinamento de integração.

Já na socialização informal, é descrita onde o indivíduo deve buscar sua própria aprendizagem dentro do ambiente de trabalho, aprendendo através da experiência; e muitas vezes escolhendo por si mesmos seus agentes de socialização (Dias, 2013).

O processo de socialização em grupo é adotado em maior escala por grandes empresas, porque seu custo é inferior quando comparado a um processo de socialização individual (Dias, 2013).

Dias (2013) afirma que a socialização sequencial possui diversas etapas e o novo ingressado deverá, obrigatoriamente, executar todas as etapas. O autor ainda explica que o processo não é sequencial quando as etapas são aleatórias e variáveis.

As estratégias fixas indicam o tempo exato da sua duração, e ainda proporciona ao novato um conhecimento sobre o tempo exato que durará a etapa. Já as variáveis apresentam um tempo de duração desconhecido onde o novo contratado não saberá quanto tempo durará a socialização.

As estratégias de socialização competitiva ocorrem com a prática de separar conjuntos selecionados de novatos em diferentes programas de socialização (Dias, 2013). O autor esclarece que o processo por concurso, evita a distinção entre superiores e subordinados, pertencentes ao mesmo grupo de avaliação.

No processo de socialização em série, os membros da organização preparam os novos integrantes para assumir papéis similares na organização, estabelecendo uma maior estabilidade na organização. Já no processo isolado, o autor demonstra que a empresa faz a retirada de funcionários antigos fazendo a contratação de novos funcionários levando a perder a antiga personalidade organizacional.

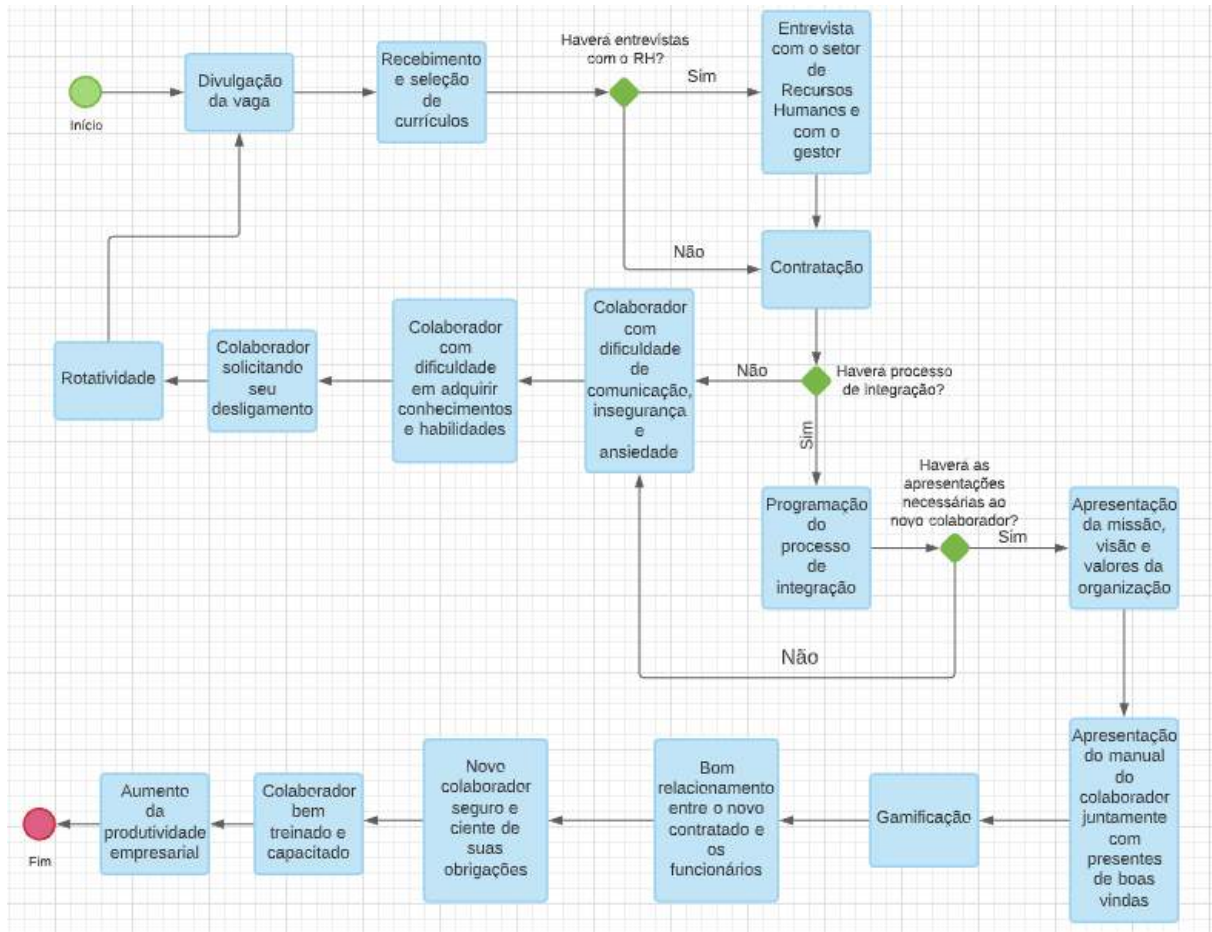
Por fim, o autor esclarece que no processo de despojamento, o contratado é

obrigado a participar de trabalhos considerados insignificantes e sem importância, isso ocorre com o objetivo de aceitação da pessoa no grupo. Na socialização de investidora, Dias (2013) afirma que a organização recebe o novo contratado de “braços abertos” e toda a empresa facilita seu processo de aprendizagem nas novas funções.

5.6 FLUXOGRAMA DO PROCESSO DE INTEGRAÇÃO

Fluxograma é a ilustração de uma sequência de etapas permitindo uma melhor compreensão de todo um processo. Portanto, para entender melhor o processo de integração e sua importância, a discente desenvolveu um fluxograma garantindo uma melhor visualização e representando, graficamente, desde a divulgação de uma vaga empresarial até os benefícios oferecidos por um bom processo de integração. A Figura 1 apresenta o fluxograma desenvolvido pela discente.

Figura 1: Fluxograma do processo de integração



Fonte: Fluxograma realizado pela autora.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em decorrência do grande interesse das organizações em superar a concorrência, os supervisores devem obter um planejamento estratégico para sair à frente das empresas concorrentes. O processo de integração estratégica é uma excelente opção para engajar seus colaboradores e ainda permite ultrapassar a concorrência.

Entretanto, neste presente estudo o seu objetivo foi atingido, identificar a importância da estratégia no momento da integração e esclarecer como isso pode beneficiar as organizações. A solução para este objetivo foi resultado de pesquisas bibliográficas feitas na biblioteca virtual da FacMais.

Para solucionar os objetivos específicos, de demonstrar a programação do processo de integração; demonstrar o manual do colaborador; apresentar a gamificação, apresentar as fases da socialização e como operar a estratégia no processo de socialização, foi necessário uma pesquisa bibliográfica mediante o livro

Recrutamento e Seleção com Foco na Transformação Digital de Márcia Regina Banov.

No decorrer da pesquisa, a hipótese foi atingida ao descobrir qual a vantagem de aplicar o processo de integração estratégica ao novo colaborador. Através de pesquisas bibliográficas realizadas na biblioteca virtual da Facmais foi possível descobrir que os proveitos são diversos, como por exemplo, o novo contratado, durante a integração, conhece toda a organização e a equipe permitindo se adaptar à cultura da empresa de forma ágil.

Outro benefício é a capacidade de reduzir a ansiedade do novato, permitindo um bom relacionamento entre o novo contratado e os funcionários, proporcionando uma menor rotatividade de colaboradores, e fortalecendo a boa reputação da empresa.

É de extrema importância que o novo funcionário inicie suas funções com segurança, para tal, a integração auxilia o mesmo a reduzir o receio de fracasso e ainda ajuda a lidar com ambiente diferente e pessoas novas. Além disso, ainda é possível que o colaborador conheça todas as funções a serem desenvolvidas antes mesmo de iniciar suas atividades, assim sendo, no primeiro dia ele já estará guiado para seus afazeres.

Durante o processo de socialização com o novo contratado, o gestor responsável poderá adotar estratégias para ambas as partes saírem beneficiadas. O supervisor pode escolher entre uma integração formal ou informal; em grupo ou individual; por sequência ou não; fixas ou variáveis; por concurso ou competição; em série ou isoladas; despojamento e investidura.

No decorrer do estudo, a discente vivenciou a dificuldade de tema restrito, visto que encontrou poucas bibliografias disponíveis para estudo, porém, isso não a desanimou e possibilitou a mesma de fazer descobertas sobre o tema durante a escrita permitindo o acesso a mais bibliografias.

REFERÊNCIAS

ARELLANO, Eliete Bernal; CESAR, Ana Maria Roux Valentini Coelho. *Gestão de pessoas nas empresas contemporâneas brasileiras*. 1 ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2017

BANOV, Márcia Regina. *Recrutamento e seleção com foco na transformação digital*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2020

BANOV, Márcia Regina. *Comportamento organizacional: melhorando o desempenho e o comprometimento no trabalho*. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

DECENZO, David A.; ROBBINS, Stephen P.; WOLTER, Robert M. *A nova administração*. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2014

DIAS, Reinaldo. *Cultura organizacional: Construção, consolidação e mudanças*. São Paulo: Atlas, 2013

IGNIÇÃO DIGITAL. *O que não pode faltar em um manual do colaborador?* Disponível em: <https://www.ignicaodigital.com.br/o-que-nao-pode-faltar-em-um-manual-do-colaborador/>. Acesso em: 27 Set 2021 às 12:51

MOKI. *Fluxograma de processo: o que é, importância e como montar*. Disponível em: <https://site.moki.com.br/fluxograma-de-processo/#:~:text=O%20fluxograma%20permite%20que%20o,para%20a%20realidad e%20da%20empresa..> Acesso em: 07 Fev 2022 às 16:25

NEWSTROM, John W. *Comportamento organizacional: O comportamento humano no trabalho*. 12. ed. Porto Alegre: AMGH, 2011

OLIVEIRA, Luciano Oliveira de. *Gestão estratégica de recursos humanos*. 2. ed. Porto Alegre: SAGAH, 2017.

SOCIISRH. *Aprenda como fazer um manual de integração de colaboradores para a sua empresa*. Disponível em: <https://sociisrh.com.br/manual-de-integracao/>. Acesso em: 27 Set 2021 às 13:06