



# Gestão de Pessoas

Profa. Dra. Nádia Brunetta

# OBJETIVO

- ✓ Conhecer os aspectos, os elementos e as técnicas de um programa de integração.





# PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO

ONBOARDING

# INTEGRAÇÃO

- *Onboarding* é o processo de integração que visa introduzir o colaborador na organização, reforçando a missão, a visão e seus valores, bem como apresentá-lo aos departamentos e seus times. Seu objetivo é transmitir os conhecimentos e ferramentas necessárias para o bom desempenho de uma nova função. Aos recém-chegados, será o momento da socialização, capacitação e aculturação (ARINS, 2022).
- Machado (2007, p. 79) complementa que: o período de adaptação de um novo funcionário em determinada organização dá início ao seu processo de **socialização**. Esse processo é contínuo, pois acontece ao longo do tempo em que o indivíduo permanece na organização (normas, valores, pressupostos).



# CONTRATO PSICOLÓGICO



É um contrato tácito, ou seja, ele está presente mesmo que não esteja formalizado ou que as partes tenham consciência dele. Define as expectativas da relação.

# TREINAMENTO INTRODUTÓRIO

Ocorre logo após a contratação do profissional e é através dele que o novo funcionário conhecerá a empresa. Nessa fase serão apresentadas para ele as normas e condutas da empresa, a equipe com qual irá trabalhar e as suas funções, os produtos e os serviços e o **ambiente** em geral da empresa. Esse treinamento tem a função de fazer com que a pessoa se sinta **integrada** ao todo.



## 3 ESTÁGIOS DE SOCIALIZAÇÃO (ROBBINS, 2005)

- **Pré-chegada:** abrange conhecimentos, hábitos, culturas e valores que o colaborador aprendeu antes de ingressar na organização.



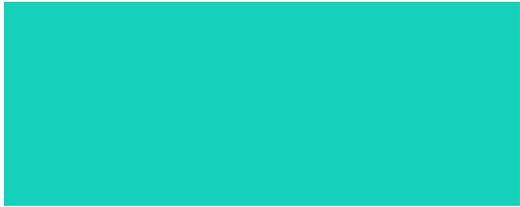
- **Encontro:** colaborador visualiza a verdadeira imagem da empresa, o que pode ocasionar conflito entre as suas expectativas e a realidade da organização. Quando o colaborador se depara com a organização que está adentrando, a descobre e inicia a sua socialização.

- **Metamorfose:** o colaborador compreende e domina as habilidades necessárias para executar as tarefas, consegue se ajustar aos valores e comportamentos da organização, sente-se aceito pelo grupo de trabalho e confiante.

# Não esqueça

Novos colaboradores são normalmente animados com o novo trabalho, mas não há nenhuma pista do que os espera. Algumas, quando ingressam em uma nova organização se sentem naturalmente inseguras e tendem a ter dificuldades para ler as demandas do contexto sobre elas - querem trabalhar com a organização e para a organização, mas ainda possuem muitas questões e preocupações. Um **onboarding** bem planejado e executado pode estabelecer uma boa relação, ou prejudicá-la (MITCHELL & GAMLEM, 2012).





Obrigada!

