



Gestão Pública com Ênfase sobre Programas de Integração

Cyro Ribeiro de Alencar Araújo¹; Rita Cristiane Ramacciotti Gusmão Soares²

Resumo: Este artigo tem como objetivo de apresentar e discutir sobre o “Programas de Integração” e da sua importância dentro das organizações. Demonstrando que este sistema tem uma forma de estratégia encontrada em manter seus novos e veteranos colaboradores atualizados, sendo relevante a transmissão sobre os seus valores, missões, visões, direitos e deveres. Pois através disso, o Programa de Integração traz uma idéia que agrega valor e impacto para o desenvolvimento da organização. A metodologia utilizada foi a quantitativa, em que foi feito um estudo fundamentado em um referencial rico em conceitos fundamentais de alguns autores especialistas nesse assunto, definido por pesquisa bibliográfica e análise desses dados utilizados e têm como principal característica de aprofundar os conhecimentos sobre a importância de trabalhar o Programa de Integração.

Palavras Chave: Programa de Integração; Estratégia; Organização.

Public Management with Emphasis on the Integration Program

Abstract: This article aims to present and discuss about the "Integration Programs" and its importance within organizations. Demonstrating that this system has a form of strategy found in keeping its new and veteran collaborators updated, being relevant the transmission on its values, missions, visions, rights and duties. Because through this, the Integration Program brings an idea that adds value and impact to the development of the organization. The methodology used was quantitative, in which a study was based on a referential rich in fundamental concepts of some authors specialists in this subject, defined by bibliographic research and analysis of these data used and have as main characteristic to deepen the knowledge about the importance of the Integration Program.

Keywords: Integration Program; Strategy; Organization.

Introdução

O Programa de Integração é disponibilizado para o colaborador que trabalha nas empresas e tem como seu principal objetivo apresentar a entidade da qual será agregado a partir de agora. É uma ferramenta que está se tornando indispensável na Gestão, procurando assim ser um facilitador do programa de Integração e Socialização dos novos contratados e também

¹ Graduado em Bacharelado em Administração Pública – Universidade Federal do Vale do São Francisco - UNIVASF.
E-mail: cyro.sertao@hotmail.com;

² Doutora em Ciências da Educação, Mestra em Desenvolvimento Humano e Responsabilidade Social, Especialista em Metodologia do Ensino Superior, e Graduada em Economia e Pedagogia
E-mail: cristianegusmao@gmail.com

dos atuais colaboradores para se adequarem no sistema da Organização Pública ou privadas.

Existe os treinamentos para os novos empregados nas empresas logo após sua contratação ou efetividade no órgão que for trabalhar, são nomeados de treinamentos de integração. Refere-se a uma ferramenta para adaptar-se e conhecer os mecanismos da visão de negócio, socialização da empresa e aprendizagem para o novo cargo que executará. É uma estratégia de criar maior intimidade do colaborador com a empresa, uma forma de estreitar relacionamentos, visando promover ambiente de trabalho mais atrativo e comprometimento com os objetivos da empresa.

“É bastante comum que as organizações que ainda não aderiram em seu cotidiano o programa de integração, fiquem vulneráveis às interferências de pensamentos de colaboradores veteranos”, confirmando essa influência, Moscovici (2004) concorda que a maneira mais correta de lidar com essas influências e de não criar um desconforto entre os indivíduos e também em todo o grupo e para não trazerem insatisfações futuras é de promover uma inicial socialização realizada através de um treinamento de integração.

Dessa forma, é afirmativo que a prática de socialização é essencial para o desenvolvimento de adaptação do novo colaborador alinhando positivamente a mensagem que a organização deseja transmitir, de suas culturas, costumes, valores, missão, visão, proporcionando que sejam integrados e acolhidos os novos colaboradores como os veteranos. Principalmente, em vários órgãos públicos e privados, no quais, é bastante importante se trabalhar a interação com os outros empregados para se obter dinâmica de trabalho e entre outros fatores cruciais para o bem-estar do trabalho.

Diante do contexto, a intenção desse projeto de pesquisa bibliográfico é responder à questão: qual a importância e o impacto que os programas de integração pode trazer para a organização?

O objetivo geral dessa pesquisa é investigar e compreender a importância do programa de integração e buscar identificar na sua socialização entre os outros funcionários da empresa.

Referencial Teórico

Conceitualização – Organização e Programa de Integração

A organização é algo como um sistema planejado de esforço organizacional, cooperativo, no qual cada membro tem um papel definido a desenvolver, bem como deveres e tarefas a executar”. (CURY, 2000). Ou seja, a organização tem o intuito de unir as pessoas para atingir objetivos e traços em comum.

Toda missão dentro de uma organização tem como demonstrar seu objetivo e para quem ela se destina, conscientizando para as pessoas internas e externas sobre o seu rumo estratégico que está se destinando. Sua visão tem como pretensão de mostrar uma perspectiva para longo prazo, o que almeja para o futuro sendo um sonho realista que possa ser alcançado. Os valores de uma empresa se destinam sobre seus princípios éticos e morais para o mercado de trabalho e para os relacionamentos dentro e fora da instituição.

O programa de Integração tem como objetivo de integrar o novo membro da empresa aprenda e absorva sobre os seus valores, missões e visões e normas constituídas por ela. Sendo importante para a socialização da integração deste funcionário para o restante da organização para que não enfrente dificuldades que possa encontrar no seu dia-a-dia de trabalho.

Como Chiavenato (1999) descreve, os principais objetivos a serem alcançados pela integração são redução da ansiedade das pessoas, redução da rotatividade, economia do tempo e adequação das expectativas à realidade da empresa.

Por este motivo é necessário se trabalhar o programa de Integração, pois os funcionários se sentem mais confortáveis perante diversas situações da realidade, adequando a sua vivência e melhorando as condições e rendimentos da organização.

Integração de Pessoas na Atualidade

O Programa de Integração é disponibilizado para o colaborador e tem como seu principal objetivo apresentar a entidade da qual será agregado a partir de agora. É uma ferramenta que está se tornando indispensável na Gestão, procurando assim ser um facilitador

do programa de Integração e Socialização dos novos contratados e também dos atuais empregados para se adequarem no sistema da Organização Pública ou Privada.

De acordo com Lacombe (2005) destaca que o processo de integração abrange em informar ao novo colaborador os objetivos, as políticas, os horários de trabalho da empresa e instruindo sobre sua cultura, visão e missão, são de grande importância para a adaptação na empresa. Visto disso, segundo Moscovici (2004) “o contato inicial entre pessoas gera a chamada ‘primeira impressão’, o impacto que cada um causa no outro”, pode ser positivo ou negativo. Agora a socialização, é uma condição de associação do ser humano, segundo Levy Jr. (1973), a socialização é um contínuo processo, onde a pessoa, ao longo da vida, identifica e aprende valores e hábitos característicos, que promovem o desenvolvimento de sua personalidade, para uma melhor integração grupo de pertença, tornando-o mais sociável.

Ao longo da existência do ser humano, o indivíduo passa por várias orientações sociais que fará parte para sua vivência. São tipos de orientações que o faz cidadão pela sociedade que está inserido. Portanto no âmbito organizacional, esse processo não muda. Depois do processo de integração, o colaborador irá socializar-se com a convivência, podendo ser rápido ou não, podendo ocorrer alguns fatos que torne o processo lento, visto que existem diferenças de comportamento e de pensamentos do indivíduo (MOSCOVICI, 2004).

Casos de insegurança são os mais comuns e se manifestam de forma conseqüente. Geralmente um colaborador antigo, sente medo que o novato venha tomar sua posição ou ser promovido antes mesmo dele. São fatos que geralmente dificultam a socialização e cabe ao gestor encontrar estratégias peculiares para esses problemas. Conforme essas diferenças são ajustadas é que determinará o relacionamento dos colaboradores. (MOSCOVICI, 2004). São assuntos extremamente delicados, que merecem toda atenção, as empresas procuraram de forma cautelosa solucionar esses tipos de problemas, para que o colaborador insatisfeito com a organização não venha faltar com a ética e evitar criticar a empresa para o novo-colaborador, afirma Bittar (2009).

Uma preocupação constante deveria ser, ajudar o novo colaborador, para que possa compor uma visão mais geral da empresa e de seus negócios.

Segundo Gibson (1981):

Nessa revelação, afirma que é extremamente importante que os colaboradores tenham consciência dessas informações e que elas são necessárias. É função da gestão, buscar um programa de integração que seja presente para o

empregado e para a organização e no qual o resultado para ambos se já satisfatório. Sempre buscando valorizar o intelectual de pessoas, o processo tecnológico de desenvolver o colaborador para que melhorias contínuas sempre aconteçam, são ferramentas que diferenciam do mercado competitivo, na produção e qualidade do indivíduo. Uma vez que são as pessoas que conduzem o negócio, que fortalece e geram conexões necessárias para o desenvolvimento. (Gibson, 1981).

As pessoas são os recursos essenciais para a elaboração e implementação das estratégias, viabilizando a transposição deste processo para o contexto organizacional. Estas pessoas precisam desempenhar diferentes papéis, ou seja, responsabilidades e tarefas que são atribuídas conforme o cargo que ocupam, a fim de que a organização funcione adequadamente.

Assim, ao fazer parte de uma determinada organização, o indivíduo está sob as exigências deste papel para agir e se comportar de determinada forma, de acordo com as atividades prescritas ou padronizadas. A partir do momento em que existe a definição clara quanto ao desempenho de papéis, pode-se direcionar melhor as habilidades individuais, estabelecendo uma relação de integração com o sistema normativo, a fim de diminuir as divergências entre o papel esperado e o realizado.

As pessoas são os recursos essenciais para que se possa elaborar e implementar as estratégias pré-definidas, viabilizando uma mudança no processo para o contexto organizacional. Tais pessoas necessitam desempenhar papéis diferentes, tarefas e responsabilidades novas, geralmente lhes são atribuídas, de acordo com o cargo que ocupam. Tudo isso para que a organização funcione a contento. Dessa forma, ao fazer parte de uma determinada nova organização, a pessoa estaria sob as exigências deste papel, para que possa comportar-se de uma determinada forma, em conformidade com as atividades que lhes forem prescritas. A partir de uma clara definição sobre o que se espera do seu desempenho, pode-se atribuir com maior êxito as tarefas conforme as habilidades individuais. Estabelecendo-se desta forma, uma relação de maior integração com o sistema normativo organizacional, a fim de minimizar as divergências entre o que se espera que seja realizado.

A Socialização e Cultura Organizacional

O comprometimento de uma pessoa na organização não é aleatório, ou apenas pelo salário e suas vantagens, mas sim pela assistência das expectativas individuais, reconhecimento,

crescimento profissional, segurança, etc. Contudo é importante que a empresa valorize seus colaboradores, estabelecendo um programa de gestão de pessoas, quer dizer “a maneira pela qual uma empresa se organiza para gerenciar o comportamento humano no trabalho”. (FISCHER, 2010). O autor declara que a organização precisa de um planejamento estratégico e política de trabalho que foque o objetivo dos resultados da organização, valorizando o potencial humano e ao mesmo tempo contribuindo para o sucesso de empresa e empregado.

A socialização, afirma (Shinyashiki, 2002) “é um processo pelo qual o indivíduo aprende a desempenhar vários papéis sociais necessários para sua participação efetiva na sociedade. É um processo de melhoria contínua, evoluindo a cada etapa de sua vida, sofrendo mudanças em seu comportamento e personalidade. Shinyashiki declara que a socialização se destaca em vários modelos, sendo, Modelo Integrado de Socialização Organizacional, se divide em quatro estágios: Estágio 1, Confronto e aceitação da realidade organizacional; Estágio 2, Obtenção da Clareza de papel; Estágio 3, Localização no contexto Organizacional e por fim, Estágio 4, Detecção de Sinais de Socialização bem-sucedida.

Enfim para Robbins (2010) ele afirma que a cultura é como um sistema de valores distribuídos pelos membros de uma organização que as faz diferenciar uma das outras. “até que os recém-chegados aprendam as regras, eles não são considerados membros plenos da organização”.

A cultura organizacional cabe no seu modo de gerenciar e, pelas características de seus empreendedores. Por fim, as organizações anunciam a sua cultura, seus processos de socialização possibilitando oportunidades aos seus colaboradores e mantendo e estabelecendo os padrões da organização.

Programas de Desenvolvimento e Treinamento de Pessoas

Segundo Gil (2009), os programas de treinamentos são considerados uma das principais necessidades do indivíduo. Afirma que “os programas de treinamento cada vez mais passam a considerar, entre outros objetivos, as necessidades e aspirações do indivíduo, suas motivações, dificuldade de aprendizagem etc.”. Ele ressalta que os processos direcionados à capacitação de pessoas são considerados por diversas etapas; Diagnóstico – é a parte do levantamento, do estudo das necessidades de treinamento, investigando e analisando as carências do indivíduo e

dos grupos que precisam ser desenvolvidas. Planejamento – nessa etapa, de acordo com o diagnóstico, é feito um planejamento de treinamento, visando a melhoria das necessidades e carência de aprendizado do indivíduo e do grupo, sendo executada tanto dentro da organização como fora, em recursos tecnológicos. Execução – é cumprir tudo que foi planejado, executar os treinamentos e por fim a Avaliação – é medir, assegurar que o treinamento foi satisfatório, se atingiu as necessidades e a percepção do treinado.

O desenvolvimento de estudo, apóia-se na perspectiva da organização, na visão centrada da gestão, agregando valor de conhecimento, buscando obter e manter competitividade no mercado.

Segundo Robbins (2010), “um grupo é criado quando um ou mais indivíduos se reúnem para atingir objetivos comuns, seja para realização de trabalho, seja pela necessidade de interação social”. Existem vários tipos de grupos, e que alguns fatores devem ser considerados no desempenho de uma equipe, entre eles se destacam a disponibilização de recursos, liderança eficaz, clima organizacional. Para serem bem-sucedidas, ambas precisam ter o mesmo propósito, metas, autoconfiança, crenças, esforço coletivos para que os desenvolvimentos planejados pela organização venham a ser merecidos e eficazes.

Metodologia

Marconi e Lakatos (2007, p. 15) afirmam que a pesquisa “é um procedimento formal, com método de pensamento reflexivo, que requer tratamento científico e se constitui no caminho para se conhecer a realidade ou para descobrir verdades”.

A metodologia adotada para este trabalho será qualitativa, de forma de pesquisa e análise bibliográfica, estudando os principais pontos do Programa de Integração, sobre vários aspectos e aprofundar o diálogo sobre a sua importância para as organizações.

Resultados e Discussões

Abaixo, segue a tabela 01, com os principais autores que foram abordados e analisados para melhor compreensão sobre o Programa de Integração e suas peculiaridades acerca dos objetivos que foram trabalhados.

Tabela 01: Principais Referências

TÍTULOS	AUTORES	ANO
Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo	Moscovici	2004
Recursos Humanos: princípios e tendências	Lacombe	2005
Como integrar novos funcionários	Bittar	2009
Organizações: comportamento, estrutura e processo	Gibson	1981
Gestão: Práticas Modernas e Transformação nas Organizações.	Fischer	2010
As pessoas na Organização	Shinyashiki	2002
Fundamentos do Comportamento Organizacional.	Robbins	2010
Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais	Gil	2009
Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados	Marconi e Lakatos	2007

Fonte: Autores

Um passo bastante importante a ser notado é a participação dos gestores e/ou dos líderes da organização no programa de integração, pois é de extrema importância para integrar diferentes opiniões visando melhorias contínuas nos processos, buscando impactos positivos e com resultados de qualidade.

Pois, investindo nesse programa não é gasto desnecessário e sim uma ação preventiva e com resultados excelentes. Contudo todo projeto precisa ser aprimorado, melhorado cada vez mais, um desafio para o profissional da Gestão estabelecerem com maior ênfase, criar estratégias para obter resultados eficazes.

Considerações Finais

A partir do estudo bibliográfico realizado percebe-se a importância de implantar o Programa de Integração nas empresas que intencionam alcançar resultados planejados e que não há problemas na sua execução. Integrar o empregado nos primeiros dias de atividade na organização tornou-se a melhor forma de entendimento e transparência demonstrar ao funcionário o que se espera dele.

A estratégia de integrar o novo colaborador é uma maneira objetiva de alinhá-lo à cultura organizacional, missão, visão e valores. A organização precisa firmar esse comprometimento com o colaborador e vice-versa. Mas é necessário que esse programa seja construído com técnicas de integração para beneficiar a melhor o empregado com acompanhamentos, treinamentos e avaliações. Deve ainda possibilitar as organizações condições de crescimento e desenvolvimento também para o colaborador. Por sua vez, este sistema simplificado tem gerado uma importante redução de insegurança, timidez garantindo uma rápida adaptação dos novos colaboradores, fundamental para sua socialização e comunicação.

Através da análise bibliográfica sobre os diversos autores, podemos identificar vários pontos sobre o envolvimento do colaborador no programa, sua socialização, motivação visando oportunidades de crescimento através de treinamentos. É considerável ressaltar que as organizações devem aderir esse programa de integração pois além de melhorar os relacionamentos com os colegas de trabalho, irá estabelecer uma participação mais positiva e ativa no crescimento da organização.

Referências

BITTAR, L. **Como integrar novos funcionários.** Entrevista a Liderança, Abril 2009. Disponível em <<http://lizbittar.com.br/blog/2009>>. entrevista-integracao. Acesso em 5/12/2018.

FISCHER, A. L., DUTRA, J. S. e AMORIM, W. A.C. **Gestão: Práticas Modernas e Transformação nas Organizações.** São Paulo: Atlas, 2010.

GIBSON, J. L. **Organizações: comportamento, estrutura e processo.** São Paulo: Atlas, 1981.

- GIL, A.C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas: 2009.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.
- LACOMBE, F. J. M. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.
- MARCONI, M. A. e LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- MARCONI, M. A. e LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. São Paulo: Atlas, 1990.
- MOSCOVICI, F. **Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo**. Rio de Janeiro. José Olympio, 2004.
- ROBBINS, S. P. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson, 2010.
- SINYASHIKI, O Processo de Socialização Organizacional. In: FLEURY, M.L. et al. **As pessoas na Organização**. São Paulo: Gente, 2002.



Como citar este artigo (Formato ABNT):

ARAÚJO, Cyro Ribeiro de Alencar; SOARES, Rita Cristiane Ramacciotti Gusmão. Gestão Pública com Ênfase sobre Programas de Integração. **Id on Line Rev.Mult. Psic.**, 2019, vol.13, n.44, p. 855-864. ISSN: 1981-1179.

Recebido: 26/02/2019

Aceito 27/02/2019.