**FACULDADE JK ASA NORTE**

**QUAL O IMPACTO QUE A FALTA DE UMA BOA INTEGRAÇÃO PODE CAUSAR NO COLABORADOR E NA ORGANIZAÇÃO.**

Brasília, DF

Junho/2011

**FACULDADE JK ASA NORTE**

**QUAL O IMPACTO QUE A FALTA DE UMA BOA INTEGRAÇÃO PODE CAUSAR NO COLABORADOR E NA ORGANIZAÇÃO.**

Pesquisa a ser apresentado para a disciplina de recrutamento e seleção, com o objetivo de conhecer melhor como acontece o processo teórico de integração de colaboradores, do Curso Superior de Gestão de Recursos Humanos, da Faculdade JK, ministrada pela professora. Luciana

Brasília, DF

Junho/2011

**QUAL O IMPACTO QUE A FALTA DE UMA BOA INTEGRAÇÃO PODE CAUSAR NO COLABORADOR E NA ORGANIZAÇÃO.**

**Autor:**

**Walter Anderson Soares Moreira;** aluno do curso superior de Gestão de Recursos Humanos Email: walter.negao@yahoo.com.br

**Orientadora**

**Luciana;** Professora do curso superior de Gestão de Recursos Humanos

Email: lucyematheus@gmail.com

**Resumo:**

Tendo em vista que todos os novos colaboradores precisam saber sobre as normas, ética e procedimentos da empresa, bem como conhecer os colegas de trabalho e saber onde buscar recursos. Irei abordar os principais tópicos, reflexos negativos e positivos para a empresa e colaboradores e quem esta apto a exercer esta função.

**Palavras-chave**: Missão, colaborador e integração

# INTEGRAÇÃO DE COLABORADOR

O primeiro dia de um colaborador em uma empresa não é dos mais agradáveis, levando em consideração que o mesmo muitas das vezes ainda pode não conhecer ninguém ainda, tão pouco o setor e material de trabalho, a princípio o tem que gravar:

* Nomes dos setores;
* Nomes dos colaboradores;
* Siglas e etc.

Mas tudo isso acontece por parte, não é do dia pra noite que se aprende tudo isso, pra isso existe a o setor de gestão de pessoas, responsável por desenvolver essa integração que consiste em:

* Apresentação dos Setores da Empresa;
* Apresentar a Missão Empresa;
* Apresentar a Visão da Empresa;
* Apresentar os Valores;
* Apresentar os Objetivos da Empresa;
* Apresentar Normas e procedimentos;
* Envolver o Colaborador;
* Conscientizar o colaborador;
* Humanizar o colaborador;
* Acompanhar o processo após a integração.

Antigamente os gestores não se preocupavam com imput de novos colaboradores, não percebendo que o mesmo precisa de um tempo para a integração, é necessário que tenha pessoas para motivar o desempenho destes, hoje em dia as empresas que percebem essa necessidade desenvolvem seus gestores através de consultorias [[1]](#footnote-1)Coach.

 Por outro lado se o gestor não escolhe uma pessoa apta a exercer essa função de integração o reflexo pode ser negativo para o novo colaborador que poderá ficar assustado com a situação e/ou se constranger com o processo, levando em consideração que o responsável possa ser um colaborador insatisfeito com a empresa o mesmo passara toda sua má impressão ao colega, e a primeira impressão é difícil de combater.

 Uma boa maneira de integrar é delegando a uma pessoa responsável e com o perfil adequado, seja por consultoria ou por um designado pelo gestor, o mesmo passara as informações de forma adequada e prática, deve ser um exímio conhecedor da empresa.

 Quando o processo de integração é mal conduzido o reflexo recai sobre a organização, que ficara com uma má imagem para o público interno e externo, levando em consideração que este colaborador entre outros passara sua impressão aos demais, e não irá produzir como realmente deveria, pois o mesmo e poderá estar desmotivado, desinformado e desamparado pela própria organização.

 Não existe uma regra para integração, de acordo com a [[2]](#footnote-2)Professora Luciana em uma de suas aulas na Faculdade JK, foi dito que o processo deve ser feito de acordo com a necessidade de cada empresa, tamanho e cultura, isso pode variar sendo papel do RH, colaborador designado do setor ou consultoria.

# CONCLUSÃO

Fica ao final desta pesquisa a consciência que de é grande importância que a real informação seja repassada de forma coesa, minimizando a insatisfação dos colaboradores e aumentando a produção, otimizando a informação agregando valores, trazendo benefícios intelectuais aos colaboradores na boa aplicabilidade desta tarefa, lembrando também que a integração entre Gerências e os Recursos Humanos acompanhando após a integração é primordial para o sucesso deste aguçando a proficiência da equipe como um todo tendo como reflexo, benefícios para empresa e destaque no mercado.

# REFERÊNCIA:

BITTAR, Liz, el all Associados. **Entrevista: INTEGRAÇÃO** (2009). Disponivel em: <http://www.lizbittarassociados.com.br/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=183>

Acesso em: 9. Jun.2011.

1. C**oach** (treinador) atua encorajando e/ou motivando o seu cliente, procurando transmitir-lhe capacidades ou técnicas que melhorem as suas capacidades profissionais ou pessoais, visando à satisfação de objetivos definidos por ambos, considerando idéias como a de que o simples fato de compartilhar idéias que estão soltas e poder organizá-las, transformando em uma meta desafiante com um Plano de Ações pode levar um trabalho bem melhor. [↑](#footnote-ref-1)
2. Professora da Faculdade JK Asa Norte. [↑](#footnote-ref-2)