



Case inscrito do Prêmio Top Ser Humano 2020 – entregue em 2021

Categoria: Organização
Modalidade: Desenvolvimento
Empresa: SLC Máquinas Ltda
Projeto: Integração de Novos Colaboradores
Responsáveis pelo projeto: Aline Strapasson e Rosileni Segatto

Cruz Alta/RS, 10 de maio de 2021

ÍNDICE

1	OBJETIVO DO CASE.....	1
2	PÚBLICO ALVO.....	1
3	INTRODUÇÃO	1
4	CONTEXTUALIZANDO A IMPORTÂNCIA DA INTEGRAÇÃO DE NOVOS COLABORADORES.....	3
4.1	Histórico do Grupo SLC e a SLC Máquinas	3
4.2	Desenvolvimento do Programa	4
4.3	Programa.....	5
4.4	Objetivos	7
4.5	Características do Programa	7
4.6	Etapas da Implementação	8
4.7	Acompanhamento do Programa.....	10
4.8	Recursos aplicados	11
5	AVALIAÇÃO E RESULTADOS DO CASE.....	12
6	CONCLUSÃO.....	17
7	BIBLIOGRAFIA.....	19
8	INFORMAÇÕES DOS AUTORES	19

SINOPSE

Considerando os benefícios que a integração de novos colaboradores reflete para a empresa e a partir da necessidade de garantir a realização com qualidade, contemplando todas as políticas e práticas internas e inserção do novo colaborador na cultura da empresa, a SLC Máquinas buscou uma ferramenta web que atendesse suas necessidades de forma eficiente, inovadora e com baixo custo.

A implementação ocorreu em 2017, quando a empresa contava com dez unidades de negócios na região noroeste do Rio Grande do Sul, atualmente conta com 18 unidades, onde todos os novos colaboradores a partir de então, passam pelo processo de integração online.

A integração era realizada em cada unidade por um colaborador treinado através de uma apresentação em Power Point, cada um à sua própria linguagem e entendimento, no horário que melhor lhe convinha. Agora, com o formato online, atinge um padrão de entrega, garantindo a qualidade de informações e seguindo um processo adequado e padronizado.

Atualmente não se faz necessário o acompanhamento de um multiplicador, refletindo em ganho de produtividade. O novo colaborador é conectado à ferramenta web, que de forma dinâmica oferece autonomia na aprendizagem e com possibilidade de consulta posterior.

Desde a implementação do novo processo já foram integrados 522 novos colaboradores e atingido o nível médio “excelente” na pesquisa de reação.

1 OBJETIVO DO CASE

O objetivo deste case é apresentar os benefícios de obter um processo de integração para novos colaboradores bem estruturado, contemplando todas as principais políticas, normas e programas internos para contribuir com a orientação e adaptação mais rápida dos novos colaboradores utilizando uma plataforma web.

2 PÚBLICO ALVO

Todos os novos colaboradores contratados pela SLC Máquinas. Desde a implantação do novo processo em 2017, foram integrados 522 novos colaboradores pela plataforma online.

3 INTRODUÇÃO

Uma vez que o candidato foi admitido como colaborador, os seus primeiros dias solicita-se uma rotina importante de adaptação ao trabalho. É importante que nos primeiros dias, o colaborador seja bem acolhido e orientado, para um bom desempenho profissional, sentimento de pertencimento e orgulho em fazer parte da organização. Após as rotinas burocráticas com documentação da área de administração de pessoal, faz-se necessária uma boa recepção por parte do líder imediato que se responsabiliza pela introdução do novo colaborador no seu setor de trabalho.

Para alcançar um colaborador motivado, comprometido com o trabalho e com o resultado da empresa, é necessário que este novo colaborador seja bem recebido, acolhido e informado de suas práticas, políticas e cultura. Este colaborador deve ser “integrado” na empresa como o próprio nome já diz, e não somente colocado nela. Uma boa integração, reflete em um sentimento de pertencimento, fácil adaptação e,

por consequência, mais rápida entrega de resultado. Depois de integrado, os direitos e obrigações devem ficar claros.

A SLC Máquinas ao longo dos anos foi aprimorando seu processo de integração, sendo que anteriormente o processo era realizado por um representante do DHO – área de Desenvolvimento Humanos e Organizacional em cada unidade, passando por uma apresentação em Power Point. Com essa prática, percebeu-se que o processo de integração não era realizado no padrão esperado e em algumas situações nem realizado. Essa percepção de que o processo nem sempre era efetuado, foi evidenciada na segunda etapa do processo de integração, quando através do contato telefônico feito pela área corporativa após 30 dias da admissão, foram identificados casos de colaboradores que não passaram pela integração.

Considerando essa necessidade de melhoria e garantia do processo de integração que em 2017 implementou-se uma plataforma web para realização da integração de maneira padronizada, consistente e segura.

Por se tratar de um processo inovador para a empresa, a escolha pelo software ideal que atendesse a demanda, permitisse a autonomia do aprendizado pelo colaborador e que mantivesse a possibilidade de atualizações e melhorias contínuas nas políticas, além de torná-lo dinâmico e de fácil navegação do usuário, foram os principais desafios para tomada de decisão da escolha do ambiente virtual de aprendizado ideal para a empresa.

Após 4 anos de implementação, a Integração de Novos Colaboradores é uma prática consolidada e qualificada na empresa, trazendo benefícios aos recém-admitidos ao serem orientados e ambientados com o padrão esperado, além de ter

um procedimento de manutenção simplificado, intuitivo e dinâmico, aumentando a produtividade dos envolvidos e a efetividade do programa de Integração.

4 CONTEXTUALIZANDO A IMPORTÂNCIA DA INTEGRAÇÃO DE NOVOS COLABORADORES

4.1 Histórico do Grupo SLC e a SLC Máquinas

Mesmo antes do ano de 1964, a empresa funcionava como local de compra e venda de tratores importados, locomoveis (antigas máquinas geradoras de energia para múltiplas finalidades), trilhadeiras, colheitadeiras rebocadas e motores, o que evidenciou e proporcionou uma valiosa experiência, forjando assim, a tradição no segmento agrícola.

Em 1984, a então Schneider Logemann S.A., optou por transformar em empresa independente também a atividade da revenda. Assim, em 16 de julho de 1984 foi constituída a Comercial de Máquinas Agrícolas Schneider Logemann Ltda., que passou a contar com instalações modernas e específicas para sua atividade, com sede em Horizontina (RS) e contando com diversos representantes de vendas nos municípios da região de atuação.

Quanto à representação, a empresa no período de 1964 até 1996 era concessionária autorizada das marcas Valmet e também SLC, houve alteração em sua marca mais tarde, quando a John Deere adquiriu certo percentual da fábrica, transformando-se em SLC - John Deere. A partir de 1996, a SLC - John Deere começou a trabalhar com mais produtos no Brasil, inclusive tratores, quando então, a SLC Comercial passou a ser concessionária autorizada unicamente de produtos SLC – John Deere. No ano de 2001, com novas alterações societárias na fábrica, quando

a empresa norte americana John Deere adquiriu o controle acionário, a SLC Comercial passou a representar os produtos com a marca John Deere.

Em 2010 a SLC Comercial promoveu uma significativa expansão na sua estrutura, ampliando para sete as suas unidades como concessionário John Deere no Rio Grande do Sul, e posteriormente em março de 2017, a empresa adquiriu mais 3 unidades.

Em 2019 o grupo adquiriu as 8 unidades da Lavoro Máquinas Agrícolas e passou a se chamar SLC Máquinas, totalizando 18 unidades de negócios no estado do Rio Grande do Sul.

Atualmente a SLC Máquinas, abrange 212 municípios da região noroeste do Rio Grande do Sul, com 18 unidades, a Matriz em Cruz Alta e as filiais em Horizontina, Três Passos, Santo Ângelo, Ijuí, Tupanciretã, Ibirubá, Palmeira das Missões, Sarandi, Frederico Westphalen, Passo Fundo, Erechim, Casca, Carazinho, Tapejara, Espumoso, Arroio do Tigre e Soledade.

4.2 Desenvolvimento do Programa

O novo formato da Integração de Novos Colaboradores tornou-se necessário a partir de três pontos importantes identificados pelo DHO (área de Desenvolvimento Humano e Organizacional). O primeiro ponto foi identificado através da segunda etapa do processo anterior de Integração em que o contato telefônico era feito 30 dias após a admissão do colaborador para sanar possíveis dúvidas referentes a empresa abordados na Integração ou mesmo entender o processo de ambientação do novo colaborador nos seus 30 primeiros dias, foi possível identificar que o processo de integração não era realizado no padrão esperado e em alguns casos, os colaboradores acabaram não realizando a integração. O segundo ponto foi que, com

a crescente expansão da empresa, tornou-se necessário garantir que todos os colaboradores tivessem acesso ao mesmo conteúdo disponibilizado na integração, garantindo a mesma qualidade de informações. Além disso, necessário considerar o fator relacionado a produtividade, ou seja, o tempo dispendido por cada multiplicador do DHO em cada uma das 18 unidades realizar pessoalmente e verbalmente toda a apresentação de integração somado ao tempo da validação da integração que era feita por um assistente do DHO 30 dias após a admissão. Para cada integração o tempo médio total dispendido era de 3 horas de envolvimento destes profissionais.

4.3 Programa

O Programa é validado e apoiado pela Diretoria e surgiu pela iniciativa do DHO para contribuir à adaptação e socialização do novo colaborador na empresa.

“O processo de integração de novos colaboradores vai muito além da apresentação do novo colega de trabalho aos demais departamentos, é o ponto de partida mais importante de grandes jornadas de sucesso dentro das organizações. Participei de várias integrações ao longo do tempo dentro da SLC Máquinas, sempre foi difícil termos a certeza do entendimento e do conhecimento adquirido por parte do novo colaborador e do acompanhamento que era dado no momento da integração. Hoje, com o processo online, temos um padrão de informações que proporciona uma visão clara da empresa, da conduta que se espera do novo colaborador para que ele tenha sucesso em sua jornada e continue crescendo junto com a empresa.” Relata Eloir Kluge, Gerente Corporativo de Seminovos.

A integração ocorre em duas etapas, a primeira o novo colaborador é recepcionado e apresentado à empresa pelo líder imediato que também coleta as assinaturas nos documentos da admissão.

Na segunda etapa o novo colaborador é direcionado a integração online onde participa e interage em uma plataforma web de aprendizado com conteúdo estruturado por módulos.

O treinamento online é dividido em 10 módulos, os módulos são apresentados através de conteúdo escrito em formato de manuais e também vídeos.

O módulo 1 de boas-vindas trata de todo o conteúdo institucional da empresa, no módulo 2 os colaboradores têm acesso as normas e condutas do colaborador, no módulo 3 são tratadas informações que regulamentam e normatizam a administração e gestão de pessoal além de recursos humanos com o módulo sobre departamento pessoal, no módulo 4 são abordados assuntos referentes a segurança e saúde ocupacional, o módulo 5 apresenta o pacote de benefícios que os colaboradores têm acesso através da Fundação SLC, no módulo 6 fala sobre a comunicação interna e seus canais de comunicação para o público interno e externo, no módulo 7 os novos colaboradores têm conhecimento de todos os programas internos desenvolvidos pela empresa, o módulo 8 trata da gestão do conhecimento apresentando as iniciativas da empresa para o desenvolvimento dos colaboradores no que tange treinamento e desenvolvimento, o módulo 9 exclusivamente trata sobre a cultura centrada no cliente e no módulo 10 – o último inserido na integração fala sobre as ações internas para assegurar que todos os colaboradores tenham conhecimento sobre a LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei 13.709/2018, a “LGPD”) aplicável à empresa.

Após a conclusão dos 10 módulos, os colaboradores têm a oportunidade de testar o conhecimento do conteúdo disponibilizado através de questionário além de

participar da pesquisa de satisfação que tem como objetivo o de melhorar continuamente os nossos processos internos, neste caso a integração.

A combinação entre o contato com o líder imediato e seus novos colegas de trabalho com a tecnologia digital da integração online, promove uma adequada organização do tempo, autonomia e aproveitamento do conteúdo pelo novo colaborador.

4.4 Objetivos

A Integração de Novos Colaboradores tem como objetivo garantir uma comunicação ampla e adequada aos novos colaboradores referente a cultura organizacional, normas, políticas, programas internos, estratégias da empresa para a promoção de um ambiente de aprendizagem efetivo.

4.5 Características do Programa

Para o estabelecimento da Integração de Novos Colaboradores foi analisada a crescente expansão da empresa, atualmente com 18 unidades de negócios, através da análise deste cenário, construiu-se um novo processo de aprendizado, onde foram traçadas as principais características: programa de desenvolvimento direcionado para novos colaboradores, adesão a recurso tecnológico, padronização do processo em todas as unidades e prazo para conclusão no primeiro dia da admissão, todas elas descritas nos próximos parágrafos.

A integração de novos colaboradores é direcionada aos colaboradores recém-admitidos contemplando todas as políticas e práticas internas e inserindo o novo colaborador na cultura da empresa, neste formato online o colaborador tem a

possibilidade também de consultar o conteúdo disponibilizado sempre que tiver alguma dúvida ou queira revisar algum material em específico.

O *moodle* – recurso tecnológico para a integração online foi escolhido principalmente pelo conhecimento da ferramenta e suporte técnico por parte da consultoria quando da iniciativa na implementação, além dos recursos disponíveis do ambiente facilitarem a autonomia na construção do conteúdo.

A integração online foi desenhada para garantir que todos os colaboradores tivessem acesso ao mesmo conteúdo disponibilizado na integração, garantindo a mesma qualidade de informações e a padronização do processo em todas as unidades.


A integração online possui ferramentas que ajudam no controle da participação dos colaboradores no dia da sua admissão que é o prazo para a conclusão da integração.

4.6 Etapas da Implementação

Com base no diagnóstico, buscou-se uma ferramenta que atendesse a demanda interna de abordar de forma efetiva e na totalidade todos os novos colaboradores da empresa, de forma a construir uma identidade do programa, correlacionando a tecnologia disponível com a interação entre o colaborador – parte principal de todo o processo.

Madrugá (2018) contribui com a importância do planejamento para as ações que envolvem o conhecimento dentro das empresas:

“Uma das melhores formas de ação educacional gerar resultados positivos e duradouros é planejá-la de forma eficiente e diagnosticar corretamente as necessidades (reais) das pessoas e das organizações que precisam ser capacitadas.” (MADRUGA, 2018)



A escolha da plataforma web ideal que atendesse a demanda da empresa foi apoiada por consultoria externa onde por indicação especializada o *moodle* – ambiente virtual de aprendizado tornou-se o ambiente indicado, principalmente pelo conhecimento da ferramenta e suporte técnico por parte da consultoria. Todo o processo de implementação aconteceu com o apoio do departamento de Tecnologia de Informação – TI da SLC Máquinas que viabilizou junto à equipe da consultoria todo o acesso à plataforma.

Após a definição do *moodle*, a equipe do DHO foi capacitada sobre a ferramenta e recursos disponíveis do ambiente para ter autonomia na construção da integração online. A criação do conteúdo passou por várias análises, visto que o objetivo de tornar o processo online era para garantir que os novos colaboradores verdadeiramente concluíssem a integração com efetividade exigindo planejamento para construir de maneira mais produtiva um aprendizado que fluísse diante da quantidade de informações que compõe um processo de integração organizacional.

Madruga (2018) mais uma vez contribui com a importância do planejamento na elaboração do conteúdo para a Integração online:

“...se o desenvolvimento dos colaboradores for estrategicamente planejado, será natural que eles adquiram novas competências e visão de mundo, permitindo o caminhar para trabalhos com mais excelência, proatividade e assertividade.” (MADRUGA, 2018)

A empresa compreende a importância do conhecimento para os colaboradores e incentiva os programas de desenvolvimento das equipes, a iniciar pela Integração de Novos Colaboradores que proporciona o primeiro contato do recém-admitido ao Jeito de Ser da empresa. Como programa estratégico passou pelo crivo do desenho

instrucional na sua elaboração e hoje sobrevém constantemente por etapas de melhorias e inovação para uma melhor experiência do novo colaborador.

Brum (2017) afirma a importância da clareza na comunicação no que tange novos procedimentos internos e que impactam na cultura organizacional das empresas:

“...trabalhar a cultura de uma empresa, seja para fortalece-la ou para modernizá-la, adequando-a aos novos tempos e costumes, é bem mais complexo... se quiser ter empregados engajados, uma empresa tem que abordar a sua cultura de forma sistemática, criativa e diversificada” (BRUM, 2017)

A partir do momento que a integração online ficou conclusa para uso, foi necessário iniciar o processo de comunicação e capacitação com os principais envolvidos pela Integração de Novos Colaboradores para que o novo processo continuasse a atingir o seu objetivo de integrar e adaptar o novo colaborador efetivamente.

4.7 Acompanhamento do Programa

O conhecimento é o alicerce para a construção de um mundo melhor e a SLC Máquinas atua intensamente para que através de processos de aprendizagem, encontrem soluções que visam desenvolver talentos, fortalecer o relacionamento, promover a educação preventiva, criar um ambiente de aprendizado compartilhado, elevar a geração de valor e o capital intelectual da empresa, pautados na cultura organizacional, competências organizacionais e objetivos estratégicos esse conceito norteia a gestão do conhecimentos na empresa, representado pela figura abaixo.



Por ser um tema estratégico para a empresa, a Integração de Novos Colaboradores requer acompanhamento do DHO e líder imediato permanentemente para assegurar que o processo seja realizado dentro do padrão desejado pela empresa. No contexto da estratégia, vale a citação de Brum (2020):

“A etapa de integração ou *onboarding*, como é chamada pelo mercado neste momento, resume-se ao período no qual a pessoa vive o seu primeiro dia/ semana/ mês como colaborador de uma empresa. [...] Compreender e planejar corretamente essa jornada é um excelente caminho obter ROI (Retorno Sobre Investimento) positivo no âmbito das novas contratações.”(Brum, 2020)

Antes do início das atividades do novo colaborador o líder imediato recebe por e-mail as credenciais de acesso à integração, o novo colaborador é apresentado às equipes da unidade, é registrada uma foto do colaborador e junto com informações pessoais referente ao cargo que ocupará na empresa são publicados na Intranet, dessa forma todos os colaboradores têm conhecimento do novo colega e em seguida verifica-se através de formulário online se o novo colaborador participou da integração. Todas as etapas de acompanhamento descritas são asseguradas pelo DHO.

4.8 Recursos aplicados

Desde o lançamento da Integração de Novos Colaboradores a empresa vem investindo em recursos financeiros para manter a plataforma web em operação, conforme tabela abaixo:

RECURSOS APLICADOS					
CONTA / ANO	2017	2018	2019	2020	2021
Consultoria	R\$ 2.000,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00
Mensalidade Plataforma Web	R\$ 2.994,00	R\$ 5.988,00	R\$ 5.988,00	R\$ 5.988,00	R\$ 1.996,00
TOTAL	R\$ 4.994,00	R\$ 5.988,00	R\$ 5.988,00	R\$ 5.988,00	R\$ 1.996,00
TOTAL CONSOLIDADO	R\$ 24.954,00				

Houve um custo inicial de R\$ 2.000,00 para implantação através de consultoria especializada e a empresa mantém um contrato de manutenção cujo valor mensal atual é de R\$ 499,00. Desde a implantação até o mês de abril de 2021 foram investidos R\$ 24.954,00 com a plataforma. O valor pago mensalmente é fixo, ou seja, independe da quantidade de inscrições realizadas ou treinamentos concluídos e é atualizado anualmente pela correção do INPC.

Internamente temos uma colaboradora da área de Desenvolvimento Humano e Organizacional que dentre suas atividades, também realiza as inscrições dos novos colaboradores, monitora a realização e, sempre que necessário, atualiza o conteúdo da integração.

5 AVALIAÇÃO E RESULTADOS DO CASE

Nos últimos 4 anos de implementação, a Integração de Novos Colaboradores capacitou 522 novos colaboradores e cumpre o papel importante para o crescimento e a sustentabilidade do negócio, a medida que apoia a disseminação da cultura organizacional pelo novo colaborador desde o princípio da sua caminhada na empresa, capacitando-o, qualificando-o e motivando-o para assumir sua nova função.

Compreende-se que a Integração de Novos Colaboradores traz resultados eficazes para a empresa, pois possibilita que o novo colaborador reconheça a sua

importância dentro do contexto organizacional e o conhecimento absorvido norteia a sua conduta.

Dentre os principais benefícios da integração online destaca-se a autonomia na aprendizagem pelo novo colaborador, a facilidade na atualização do conteúdo através da plataforma web e um aumento da produtividade visto que não se faz necessário dispor um colaborador único e exclusivo para apresentar todo o conteúdo para o recém-admitido, onde este participa somente nos momentos de acolhida e apresentação à equipe.

Em relação ao método utilizado com o apoio da tecnologia, compreende-se que a autonomia na gestão do seu próprio conhecimento é positiva à medida que os colaboradores têm acesso ao conteúdo dinâmico e interativo, na qual a integração tradicional deu lugar para uma nova prática, mais moderna e efetiva.

A cerca da produção de conteúdo e inovação que o uso da plataforma web traz, a integração é construída colaborativamente, usando a expertise e o conhecimento dos envolvidos que atuam no DHO com apoio dos demais departamentos para a atualização e melhorias constantes.

Com o objetivo de acompanhar e medir os resultados alcançados com as ações desenvolvidas pelo programa, o DHO acompanha indicadores qualitativos e quantitativos.

Como indicadores qualitativos destacam-se depoimentos de colaboradores da SLC Máquinas que participaram da integração, citados abaixo:

“Recentemente iniciei minhas atividades na empresa e o treinamento online é muito eficiente, cada módulo bem específico sobre todos os pontos importantes no nosso ambiente de trabalho, todos os benefícios, as regras e todo o auxílio

necessários para todos os novos colaboradores”. Depoimento de Isadora Scheeren Bernardo, colaboradora admitida em abril/2021

“No momento da contratação fiquei ansioso para entrar dentro da cultura organizacional da empresa e foi através da Integração de Novos Colaboradores que conheci toda a infraestrutura que a empresa me proporciona. Uma integração simples, rápida e que te deixa por dentro de todo sistema operacional, de benefícios e obrigações que a empresa oferece e você como colaborador tem que entregar para a empresa.” Destaca Juliano Nascimento, colaborador admitido em novembro/2020.

Há duas perguntas descritivas na pesquisa de satisfação da integração para que os novos colaboradores possam deixar suas sugestões ou críticas, algumas das respostas estão descritas abaixo:

Para a questão: Qual a sua sugestão de melhoria para este treinamento?

“O treinamento contempla muitas formas de trazer as informações tanto escrita como ilustrativa, em forma de vídeos ou figuras, acredito que o trabalho está sendo bem realizado. Parabéns pelo Material e o treinamento em um todo.”

“Excelente treinamento! Sugiro que seja realizado semestralmente ou anualmente a todos os colaboradores para fixação do conteúdo.”

“Por ser meu primeiro treinamento achei muito bom pois os módulos trabalhados mostram o caminho a ser seguido para o bom funcionamento da empresa, e o bem-estar dos funcionários.”

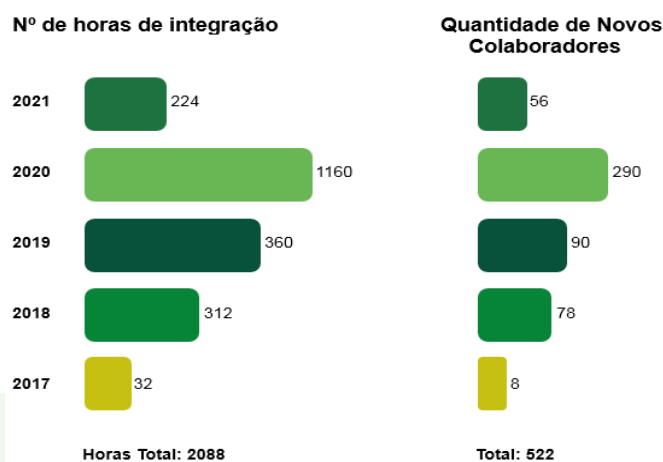
Para a questão: Agora que você concluiu o treinamento Integração de Novos Colaboradores, para nós é importante saber se você ficou com alguma dúvida ou se tem alguma sugestão para fazer. Elogios ou críticas são necessários para que possamos melhorar cada dia mais os nossos programas de treinamentos.

“Gostei muito do treinamento, foi muito importante para meu desenvolvimento dentro da empresa. Aprendi muitas coisas e com isso posso fazer com que meu trabalho seja desenvolvido de forma correta e principalmente alcançar os objetivos que a empresa precisa. “

“Conclui o treinamento sem nenhuma dúvida, com certeza me conscientizou sobre todos os assuntos abordados nesse treinamento, ajudando a ter uma visão mais clara sobre a empresa, direitos e deveres e também tudo que não deve ser feito. Foi um ótimo treinamento! ”

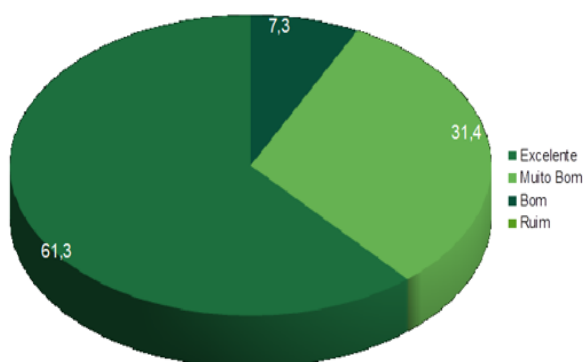
“Não há críticas. Tudo é apresentado com clareza e organização, deixando o colaborador bem integrado e consciente de seu ambiente de trabalho. Além de agregar conhecimento e conceitos, bem como conselhos de conduta que acrescentam em amplos aspectos. ”

Os depoimentos não são identificados tendo em vista o anonimato da pesquisa. Além dos dados qualitativos citados, a empresa acompanha alguns resultados quantitativos relacionados a quantidade de colaboradores que passaram pela integração desde que o programa foi implementado e também a quantidades de horas treinadas nesse período.

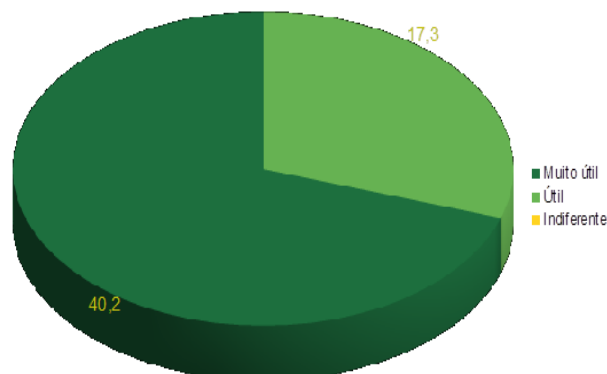


Através da pesquisa de satisfação da integração, podemos observar o quanto o processo contribui para o conhecimento dos novos colaboradores.

Como você avalia o conteúdo disponibilizado?
382 respostas



Sobre o treinamento, qual a aplicabilidade para a sua função na empresa?
382 respostas



Outro ponto importante quando analisamos a Pesquisa de Satisfação, é que dentre todos os módulos apresentados no programa, o módulo sobre Treinamento e Desenvolvimento está em primeiro lugar com 40,1% dos votos, escolhido como o módulo que os colaboradores consideram mais importante para as suas atividades na empresa, reforçando a importância das ações voltadas ao desenvolvimento dos colaboradores.

Em sua opinião, dos módulos abordados qual você considera importante para a sua atividade na empresa?
382 respostas



Com os resultados apresentados, observa-se que o processo de Integração de Novos Colaboradores tem gerado resultados que vão ao encontro do que a empresa

espera, colaboradores iniciando as suas carreiras conhecendo a cultura organizacional da empresa em um curto espaço de tempo pela otimização e padronização do processo.

Outra avaliação quantitativa, são os ganhos de produtividade, considerando o tempo médio que um assistente administrativo levava para realizar o processo em cada integração e também acerca de uma hora adicional que um profissional do DHO levava no processo anterior.

CUSTO PROCESSO ANTERIOR					
CARGOS QUE EXECUTAVAM PROCESSO ANTERIOR	Média Salarial c/Encargos	Valor Hora	Nº Integrações	Média de Horas Integração	Valor total
Assistentes Administrativos	R\$ 3.910,00	R\$ 17,77	522	2	R\$ 18.554,73
Assistente DHO	R\$ 4.760,00	R\$ 21,64	522	1	R\$ 22.588,36
TOTAL GERAL					R\$ 41.143,09

Para o cálculo do quadro acima foram consideradas: as 522 integrações realizadas desde a implantação do novo processo, custo de 2 horas do Assistente Administrativo e mais 1 hora do Assistente do DHO dispendidas para cada integração, com base no salário médio atual de cada cargo somados os encargos.

Em resumo, pelo processo antigo o custo seria de R\$ 41.143,09 de pessoal e no atual o custo é de R\$ 24.954,00. Portanto gerou uma economia de R\$ 16.189,09.

6 CONCLUSÃO

Pessoas refletem, interagem e influenciam a cultura organizacional, são, em sua essência, os grandes condutores da história das empresas. E, partindo deste pressuposto, a SLC Máquinas desenvolveu a Integração de Novos Colaboradores para suprir a demanda por um processo padronizado e efetivo pois acredita no seu importante papel de formar pessoas alinhadas à cultura organizacional e com condições de garantir a sustentabilidade do negócio em menor tempo e custo.

O conteúdo disponibilizado como forma de informação representa apenas um dos aspectos da ambientação que como diretriz, guia o modo de pensar e de agir, buscando uma padronização da forma de se comunicar e das práticas bem vistas e que devem ser seguidas. No entanto, o líder é um elemento fundamental para que todo o processo de integração seja efetivo, à medida que compreenda a sua influência e se comprometa com os resultados positivos do processo, podendo contar com o apoio do DHO.

Vale ressaltar que na SLC Máquinas a integração é um processo contínuo e não acontece apenas na contratação. Através das ações de treinamentos, a empresa reforça os elementos da sua cultura organizacional, suas metas, missão e valores, fazendo com que seus colaboradores não só se sintam motivados e comprometidos em entregar o que se espera deles, mas, principalmente que se sintam parte importante do negócio, além de responsáveis pelo seu próprio aperfeiçoamento.

A tecnologia é uma grande aliada à otimização de processos e disseminação do conhecimento e foi notório o resultado da implementação da integração online. Este processo foi o motivo propulsor da busca pela inovação e a mesma ferramenta web já tem sido utilizada para inserção de novos treinamentos. Vale destacar, a recente inserção do conteúdo relacionado à LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados e, além desse, está planejada a atualização do conteúdo relacionado a cultura centrada no cliente, uma das grandes estratégias da empresa e que todos colaboradores serão envolvidos.

7 BIBLIOGRAFIA

BRUM, Analisa de Medeiros. 2017. **Endomarketing estratégico**: como transformar líderes em comunicadores e empregados em seguidores. São Paulo. Integrare Editora e Livraria Ltda.

BRUM, Analisa de Medeiros. 2020. **A experiência do colaborador**: da atração à retenção: como o endomarketing pode tornar única cada etapa da jornada do colaborador. São Paulo. Integrare Editora e Livraria Ltda.

MADRUGA, Roberto. 2018. **Treinamento e Desenvolvimento com foco em Educação Corporativa**: competências e técnicas de ensino presencial e on-line, fábrica de conteúdo, design instrucional, design thinking e gamification. São Paulo. Editora Saraiva Uni.

8 INFORMAÇÕES DOS AUTORES

Aline Strapasson: tecnóloga em marketing, pós-graduada em nível de especialização – MBA em Gestão de Pessoas e Desenvolvimento de Talentos (SETREM) e Analista de Treinamento e Comunicação Interna da SLC Máquinas.

Rosileni Segatto: administradora, contabilista, pós-graduada em Gestão de Pessoas (UNIJUÍ), PADE (FDC), Pós MBA em Inteligência Empresarial (FGV), Gerente de Desenvolvimento Humano e Organizacional da SLC Máquinas.