

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM
RECURSOS HUMANOS

LETÍCIA IRENE PEREIRA DA SILVA

MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

RECIFE/2022

LETÍCIA IRENE PEREIRA DA SILVA

MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA , como requisito parcial para obtenção do título de tecnólogo em Recursos Humanos.

Professor Orientador Me: Horison Lopes de Oliveira

RECIFE/2022

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 1745.

S586e Silva, Leticia Irene Pereira da
Motivação no ambiente de trabalho. / Leticia Irene Pereira da Silva. -
Recife: O Autor, 2022.
17 p.

Orientador(a): Me. Horison Lopes de Oliveira.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2022.

Inclui Referências.

1. Competência. 2. Empresa. 3. Motivação. I. Centro Universitário
Brasileiro - UNIBRA. II. Título.

CDU: 658.3

Dedicamos esse trabalho às nossas famílias.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela minha vida e por me ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo do curso. A minha mãe e avó, mas também ao meu companheiro que me incentivaram nos momentos difíceis quando pensei em desistir me motivaram a continuar. agradeço também a todos os professores pelas correções e ensinamentos que me permitiram apresentar um melhor desempenho no meu processo de formação profissional.

Letícia Irene Pereira Da Silva

*“Ninguém ignora tudo. Ninguém sabe tudo.
Todos nós sabemos alguma coisa. Por isso
Aprenda sempre.”
(Paulo Freire)*

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	08
DELINEAMENTO METODOLÓGICO	09
RESULTADOS	09,10
LIDERANÇA	10
SEGURANÇA E ESTABILIDADE	10, 11
CONSIDERAÇÕES FINAIS	16
REFERÊNCIAS	17

MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Letícia Irene Pereira Da Silva
Prof Orientador Me Horison Lopes de Oliveira

Resumo:

Iremos abordar nesse assunto a motivação no ambiente de trabalho que é importante para incentivar seus colaboradores de várias empresas. Além disso, a motivação é essencial para o desenvolvimento de competências nos indivíduos que geram benefícios tanto para as empresas quanto para sua formação profissional. Dessa forma, os funcionários obtêm uma satisfação em se destacar no mercado e almejar resultados para empresas.

Palavras-Chaves: Competência. Empresa. Motivação.

Abstract:

We will address in this subject the motivation in the work environment that is important to encourage your employees from various companies. In addition, motivation is essential for the development of competencies in individuals that generate benefits both for companies and for their professional training. In this way, employees get satisfaction from standing out in the market and aiming for results for companies.

Keywords: Competence. Company. Motivation.

1 INTRODUÇÃO

A motivação no ambiente de trabalho pode ser implantada a partir do conhecimento dos fatores que incentiva o funcionário, e leva os indivíduos para exercitarem determinada tarefa e se empenharem-se com dedicação, mas segundo Pinder (1998), a motivação no trabalho é a união de forças energéticas que têm a origem quer no indivíduo, quer fora dele, e que moldam o desempenho no trabalho.

É extremamente importante no que refere-se aos aspectos que envolvem o ambiente de trabalho.

De acordo com Steers e Porter (1991), é relacionado ao comportamento do trabalho, energia, orienta e sustenta esse desenvolvimento.

Veremos vários tipos de motivação no ambiente de trabalho e como impulsionar os seus colaboradores, portanto promover objetivos como traçar metas, passar feedback, criar um relacionamento, oferecer um ambiente agradável, ter uma motivação intrínseca e motivação extrínseca motivam e as pessoas por razões diferentes.

Segundo Maslow (1954, p.63), a pessoa pode-se integrar de um modo organizado. Em virtude disso, não se pode referir-se à motivação de um órgão do corpo, mas sim como motivar as pessoas como um todo.com base nisso é fundamental estabelecer um nível motivacional nas empresas é a importância dos processos motivacionais, para Glasser (1994, p.15)

O fracasso em algumas empresas não está na falta de reconhecimento técnico. E sim de que jeito enfrentar as pessoas e foge da compreensão.

Mais hábito de achar dos administradores que os seus subordinados não produzem com excelência por falta do conhecimento técnico, isso ocorre da maneira que são tratados, pois isso está ocorrendo devido ao tratamento. É uma organização indispensável no ambiente de trabalho. O motivo desta pesquisa é identificar o que mais motiva os seus funcionários.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

O trabalho será desenvolvido baseando-se nas pesquisas bibliográficas com o levantamento de fatos motivacionais e teorias relacionadas aos estímulos diferentes que podem beneficiar de forma pessoal quanto profissional a motivarem no sentido para realizar uma ação visto que relacionado ao que foi estudado irá aparecer diversos autores como: pinder (1998), Steers e porter (1991), Maslow (1954, p.63), Glasser (1994, p. 15). Conforme o que for desenvolver diante do método do ofício para alcance do objetivo com ferramentas para contribuir na análise da motivação com desenvolvimento teórico subsequente para o que vamos realizar com o papel elementar no ambiente de trabalho.

A motivação no ambiente de trabalho, visa contribuir com um ambiente de trabalho agradável é fundamental para motivar os seus funcionários, pois atualmente é necessário que os colaboradores estejam satisfeitos e motivados com o trabalho. Mas acontece que relativamente não é isso que ocorre, mais sim exigências normalmente que tem em todo trabalho, mas sem motivar os seus colaboradores.

Sobrevém a ter baixo rendimento para alcançar metas é isso gerar discussões, sabendo da importância da motivação para as empresas a disposição de um indivíduo para fazer algo que ao mesmo tempo seria condicionada pela capacidade dessa ação trazer a satisfação e necessidade deste indivíduo. Traz consigo forças que agem sobre uma pessoa levando-a a agir com determinado entusiasmo.

mais do que realizar suas tarefas porque são “obrigados”, colaboradores motivados entregam resultados porque estão envolvidos com seu trabalho e com o ambiente ao seu redor. Eles superam expectativas e apresentam sinais positivos ofereça remuneração e benefícios compatíveis são estímulos para incentivar o profissional ser motivado e reconhecer é adotar práticas de reconhecimento é excelente para ter bons resultados mas não só pela forma de ser bem remunerado o reconhecimento o tratamento motivam as pessoas a darem os seus melhor, existem tipos de motivação Como por exemplo : A motivação intrínseca que almeja a satisfação em executar determinada ação sendo motivado, mais não visa em obter uma compensação já a extrínseca é quando uma pessoa é motivada em executar uma função através de sim obter uma recompensa, Dessa forma persistam diversos tipos de motivação não

são essas é com isso as empresas devem investir em líderes que motivem os seus colaboradores, pois as pessoas se motivam por razões diferentes é Como se sentir realizado desejo de se aperfeiçoar e fazer da melhor maneira possível e podem ser motivadas por diferente formas de motivação .

As lideranças que motivam tem como o principal fator de impacto na motivação dos colaboradores é o tipo de posicionamento do superior imediato. Se houver uma postura adequada de liderança as chances de motivar as pessoas no ambiente de trabalho são muito maiores.

Deste modo, "O papel do líder passa a incluir novos desafios, como o de repassar aos funcionários a visão empresarial, direcionar a informação, estimular a criatividade e a iniciativa, ou seja, ser um facilitador das ações. Há um tempo atrás, tinha-se a visão de que os líderes eram pessoas autoritárias e distantes dos funcionários. Não se preocupavam com o clima organizacional da empresa e buscavam sempre o maior lucro possível.

Atualmente, esse conceito tem se modificado. Busca-se na liderança não somente os melhores resultados, mas a satisfação dos colaboradores e a melhoria do ambiente organizacional. Assim, hoje em dia, não basta ter poder ou autoridade, é preciso saber estimular o alto desempenho dos funcionários da melhor maneira possível.

Segundo Peter Drucker, 2014) a única verdadeira definição de um líder é alguém que tem seguidores. Um líder eficaz não é alguém que seja amado ou admirado. Ele ou ela é alguém cujos seguidores fazem a coisa certa. Ou seja um líder que motiva os seus colaboradores tem capacidade de obter o trabalho em equipe é implantar a motivação entre os seus colaboradores, exercendo seu trabalho de modo eficaz dessa maneira desenvolvendo seus funcionários resultando na a força de vontade de realizar o seu melhor nas organizações, pois sabem que são reconhecidos pelos seus líderes.

Os líderes têm essa importância de gerir equipes. Outro ponto importante é lembrar de oferecer feedbacks. Isso pode acontecer tanto da liderança para a equipe, como vice-versa, e até mesmo entre a própria equipe. Isso gera um ambiente propício à mudanças e, conseqüentemente, à melhorias. Quanto mais organizada e coordenada é a comunicação, maior os índices de produtividade e qualidade para a organização. Busque sempre formar equipes que proporcionem trocas de experiências e conhecimento entre o time. Elas criam um ambiente de trabalho mais leve e elevam a qualidade e produtividade como um todo.

Já segurança é instabilidade. Ultimamente, a instabilidade do mercado tem causado muita insegurança e gerado medo em colaboradores em todo o Brasil. Além disso, os drásticos cortes no quadro de funcionários em empresas de todos os portes têm abalado àqueles que permanecem na empresa. Segundo a Quartz, a insegurança no trabalho aumenta em 50% as chances de um colaborador adoecer. Separar um tempo para conscientização dos colaboradores da sua empresa sempre é válido. De nada adianta o conhecimento centralizado que um mapa de risco pode proporcionar, se os seus colaboradores de fato não sabem como interpretá-lo e se proteger. A pesquisa ainda aponta que o medo de perder o emprego está no topo da lista de fatores mais estressantes para os colaboradores.

É dessa forma que por conta da necessidade os colaboradores se submetem a exercer funções que não tem nenhuma preparação. É proteção necessária, dessa forma ocorre bastante os acidentes no trabalho, portanto não tem a motivação no ambiente que gerar conflitos gerando principalmente a falta de comunicação.

As expectativas de crescimento dos colaboradores e níveis de confiança diferentes sobre o que são capazes de fazer. O líder poderá entender quais recursos quer utilizar para obter objetivos de seus colaboradores. É portanto o diálogo é fundamental entre os colaboradores para produzirem com eficiência para obter o crescimento da empresa quanto no seu profissional também. Dessa forma a empresa só tem a desenvolver. É obter maiores resultados.

Os benefícios na motivação do ambiente de trabalho são Redução turnover quer dizer é em um ambiente produtivo e salutar, o profissional se sente mais seguro e praticamente elimina pensamentos de saída da empresa. exemplos são: .Contrate as pessoas certas, Cuide do processo de onboarding, Pergunte os motivos da saída dos que pediram demissão, Forneça feedbacks.

Aumento na produtividade: em muitos casos tudo pode estar funcionando corretamente com bons salários e benefícios, além de bons recursos de trabalho. Porém, os resultados podem não estar agradando simplesmente por falta de motivação, portanto, não deixe de motivar sua equipe. Trabalhe essa demanda não como um gasto, mas um investimento para gerar resultados melhores e diminuir custos futuros com outras estratégias.

Como por exemplo: Tente fugir da rotina. Muitas vezes, o ambiente de trabalho pode parecer monótono e rotineiro, Tenha momentos de descanso, Varie as tarefas, .Pense positivo, evite o acúmulo de tarefas, evite as reclamações.

Retenção de talentos: Um ambiente motivador favorece a evolução e o desempenho. Os mais talentosos gostam de estar em ambiente desafiador com um bom clima organizacional e base para crescimento. Como por exemplo: Atraia e selecione as pessoas certas, Tenha uma comunicação clara e objetiva, Faça a valorização do funcionário.

E dessa maneira acontece que geram impactos positivos nas organizações, é com isso que a motivação no ambiente de trabalho não acontece por acaso. Na verdade, há uma série de ações que estimulam e contribuem para um clima organizacional saudável e propício ao desenvolvimento.

Mas realmente existe a falta de desmotivação no ambiente de trabalho que acontece bastante é que são os impactos negativos como uma comunicação ineficiente é quando não tem nenhum diálogo entre os colaboradores os gestores das empresas a falta de feedbacks isso mostrar o quanto desvalorizar os colaboradores isso trás a desmotivação, por isso que motivação faz bem para um ambiente de trabalho é consigo bens futuros quanto para o colaborador que compõe a organização quanto para as empresas.

A pirâmide das necessidades humanas de Maslow, o crescimento pessoal que corresponde essencialmente à realização tanto pessoal, quanto profissional está lá no topo, na parte das necessidades psicológicas e de autorrealização.



Fonte: <https://endomarketing.tv/motivar-as-pessoas/>

Este fator é caracterizado pela vontade que um indivíduo tem de atingir seu potencial, de crescer e se desenvolver tanto pessoalmente quanto profissionalmente. Não ter espaço para crescer profissionalmente faz com que muitos profissionais deixem de enxergar motivos para permanecer em uma empresa. É necessário estimular o colaborador a desenvolver cada vez mais suas habilidades e competências a fim de alcançar a satisfação profissional.

Um plano de carreira bem definido, e que estimule o aprendizado, é essencial para mostrar as possibilidades de crescimento e desenvolvimento dos funcionários aumentando a Satisfação no Trabalho é desempenha na vida humana um papel fundamental de prazer no que está realizando no seu meio profissional.

É Não podemos criar um padrão para que ocorra a satisfação no trabalho, pois vários estudos já comprovaram não haver uma receita básica, tudo depende do objetivo do trabalhador. Um grupo defende o argumento de que pessoas mais velhas buscam níveis mais elevados de satisfação e autorrealização nos seus trabalhos; para estes o trabalho tem que oferecer desafios, autonomia e independência, caso contrário pode sofrer frustrações.

O fato de muitos indivíduos ocuparem cargos aborrecidos, sem sentido, pode levar a problemas sociais graves. O papel dos líderes na Motivação utilizar os métodos

como promover uma comunicação positiva, Ajudar os colaboradores a construírem um significado positivo para o trabalho, São uma das formas da organização leva o indivíduo a adequar-se ao seu ambiente de trabalho de modo de sentir bem com a aquele clima organizacional.

O indivíduo anula pensamento de insatisfação de qualquer iniciativa; é aquela do tipo “ordens são para ser cumpridas e não questionadas”. Nesse modelo, à medida que as organizações crescem se tornam mais complexas, percebe-se um aumento de pressão nos níveis mais baixos, restrições de liberdade de ação, decisão, iniciativa e muitos casos de ritmo acelerado de mudança. Isso pode afetar o equilíbrio das relações, desenvolvendo ansiedades e tensões cada vez maiores. (BALCÃO & CORDEIRO, 1979).

. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui – se que a motivação no ambiente de trabalho é de suma importância, pois constitui um fator indispensável para as empresas que buscam resultados a partir de uma equipe motivada e envolvida. Não existem receitas prontas para motivar os funcionários, pois as pessoas são diferentes. A motivação pode ser feita de várias maneiras, em diversos momentos, por razões diferentes. As pessoas não são iguais, portanto é indispensável respeitar o ser humano e sua maneira espontânea de ser. No mundo empresarial estamos em constantes mudanças e hoje, existe a conscientização, por parte dos empregadores, da importância de possuir uma estrutura bem planejada, com uma boa tecnologia para dar suporte aos funcionários na execução de suas tarefas. Manter a motivação no trabalho em alta, é importante para conquistar profissionais com um diferencial competitivo, um funcionário mais produtivo, qualificado, com mais responsabilidade em relação ao seu trabalho e isso se tornou um dos pontos chaves da administração moderna. A motivação no trabalho pode ser explicada como a força, a vontade, o gás que impulsiona os profissionais a conquistar os seus objetivos. No ambiente de trabalho, a motivação estimula e mantém os profissionais determinados a colocar em prática seus conhecimentos, sempre visando o sucesso pessoal e o da empresa na qual ele desempenha suas tarefas. Um trabalho bem realizado tem como principal resultado o sucesso.

REFERÊNCIAS

Motivação no trabalho, (acesso em 19 de novembro 2022)

<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/motivao-no-trabalho-2/>

Motivação intrínseca, extrínseca, (acesso em 18 de novembro 2022) <https://viddia.com.br/tipos-motivacao->

[desempenho/#:~:text=Todos%20j%C3%A1%20devem%20ter%20ouvido,experi%C3%A2ncia%20vvida%20por%20cada%20indiv%C3%ADduo.](#)

Pinder (1998), Ambiente motivacional, (acesso em 14 de novembro 2022)

<https://blog.pandape.com.br/ambiente-motivacional-da-empresa/>

<https://3neuron.com/estrategia/o-impacto-da-motivacao-dos-colaboradores-nos-resultados-da-empresa/bb> (Acesso em 10 de dezembro 2022)

https://cstqjr.com.br/como-funciona-um-mapa-de-risco/?gclid=Cj0KCQiAnNacBhDvARIsABnDa68lO3ZBz7PKBgXS5WM1TyckybyWszW6Kc4uVKZ6gPx0653mNaKxhjYaAp1FEALw_wcB (Acesso em 10 de dezembro 2022)