

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

BIANCA LARISSA ANTUNES DE OLIVEIRA
JÚLIA LIMA DE ALBUQUERQUE
NATÁLIA REGINA DA SILVA MARKS

**A INFLUÊNCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE
TRABALHO**

RECIFE/2023

BIANCA LARISSA ANTUNES DE OLIVEIRA

JÚLIA LIMA DE ALBUQUERQUE

NATÁLIA REGINA DA SILVA MARKS

A INFLUÊNCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso apresentando a disciplina TCC II, do curso de Gestão Tecnológica em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Professor Orientador Unibra: Horison Lopes De Oliveira

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

O48i

Oliveira, Bianca Larissa Antunes de.

A influência da motivação no ambiente de trabalho/ Bianca Larissa Antunes de Oliveira; Júlia Lima de Albuquerque; Natália Regina da Silva Marks. - Recife: O Autor, 2023.

18 p.

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

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, 2023.

Inclui Referências.

1. Gestão de pessoas. 2. Motivação. 3. Organização. I. Albuquerque, Júlia Lima de. II. Marks, Natália Regina da Silva. III. Centro Universitário Brasileiro. - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658.3

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a DEUS, que tem sido meu refúgio em meio ao caos, foi quem esteve sempre comigo nesta caminhada, trazendo paz, tranquilidade e força para que chegássemos ao final, pois não foi fácil, mais valeu a pena todos os esforços e períodos. Aos que me acompanhou em tudo, amigos, familiar, professores, meus sinceros cumprimentos, vocês foram essenciais na minha caminhada até aqui, sou grata por cada ensinamento.

Bianca Larissa Antunes De Oliveira

Quero agradecer em primeiro lugar a Deus pela oportunidade que me concedeu e por me ajudar a enfrentar o caminho, não foi fácil, mas ele me deu toda força necessária para conseguir ir adiante. Agradeço aos meus pais, meus avós, meu irmão e familiares pelo apoio e suporte, por terem acreditado em mim desde o começo. Também agradeço as minhas companheiras de grupo por terem me ajudado nesse processo.

Julia Lima De Albuquerque

Agradeço a Deus por me permitir ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo da realização deste trabalho. Ao professor Horison Lopes De Oliveira, por ter sido meu orientador e ter desempenhado tal função com dedicação. As minhas colegas de grupo por ter compartilhados momentos de aprendizados e companheirismo.

Natália Regina Da Silva Marks

“Ninguém ignora tudo. Ninguém sabe tudo.

Todos nós sabemos alguma
coisa. Todos nós ignoramos alguma coisa.

Por isso aprendemos sempre.”

(Paulo Freire)

RESUMO

Atualmente a motivação no ambiente de trabalho vem tendo uma demanda grande, pois é o que mais se destaca no meio empresarial, tendo em conta que a motivação organizacional, não é uma atividade fácil, pois se trata de pessoas com motivações próprias, que pode ser variada conforme o ambiente em que está estabelecida. Os seus objetivos e movem as pessoas para obter um bom resultado e alcança um conhecimento tanto profissional, quanto pessoal. Com relação aos procedimentos metodológicos, a pesquisa foi caracterizada como um estudo descritivo e quantitativo. A elaboração da pesquisa foi utilizada por um questionário, composto por 5 questões fechadas. Quanto aos resultados, foi confirmado que os funcionários internos percebem a empresa como um bom lugar para trabalhar e oferecem estratégias positivas com o objetivo de fornecer aos funcionários uma maneira de se sentirem satisfeitos e, portanto, motivados no trabalho

Palavras-chave: Gestão de pessoas, Motivação, Organização

ABSTRACT

Motivation in the work environment is currently having a great demand, as it is what stands out the most in the business environment, having taking into account that organizational motivation is not an easy activity, as it deals with people with their own motivations, which can vary according to the environment in which it is established. Your goals and move people to obtain a good result and achieve knowledge that is both professional, how personal. With regard to methodological procedures, the research was characterized as a descriptive and quantitative study. The elaboration of research was used by a questionnaire, consisting of 5 questions closed. As for the results, it was confirmed that the internal employees perceive the company as a good place to work and offer positive strategies aimed at providing employees with a way to feel satisfied and therefore motivated at work

Keywords: People management, Motivation, Organization.

SUMÁRIO

1 - INTRODUÇÃO.....	08
2 - DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....	09
3 - RESULTADOS.....	10
3.1 Clima Organizacional.....	18
3.2 Tratar todos com igualdade.....	18
3.3 Celebrar sucessos.....	18
3.4 Programa de Treinamento e Desenvolvimento.....	18
3.5 A Importância de ter o programa de T&D nas empresas.....	19
3.6 Um dos tipos de T&D que pode ser aplicado em uma empresa é o treinamento motivacional.....	20
3.7 Líderes que motivam e a importância da comunicação para a motivação no ambiente profissional.....	20
4 - CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	21
APÊNDICE.....	22
REFERÊNCIAS.....	23

INTRODUÇÃO

A motivação pode ser compreendida de várias formas, sendo ela a determinação e empenho do colaborador em contribuir de maneira significativa a fim de alcançar bons resultados. Mesmo distante da realidade de muitas empresas públicas e privadas, as estratégias de motivação nas organizações são importantes, pois auxiliam expressivamente na reformulação e otimização dos grupos de trabalho. Por esse motivo, é essencial para esse processo que o líder, de qualquer nível hierárquico e de qualquer tipo de organização conheçam coletivamente as habilidades e o potencial de seus colaboradores, saibam como melhor aplicá-los e motivá-los a se desenvolver, profissionalmente.

Como destaca Glasser (1994) apud Bergamini (1997, p. 24) “O fracasso da maioria das empresas não está na falta de conhecimento técnico. E, sim, na maneira de como lidar com as pessoas”. Dessa forma, o líder pode descobrir, conhecer e atender as necessidades ou desejos da sua equipe e conseqüentemente, rastrear os pontos considerados negativos a fim de proporcionar as mudanças necessárias ao todo organizacional.

De acordo com Robbins (2005), cada indivíduo precisa ter uma visão bem clara de onde quer chegar e quais suas metas pessoais para que possa trabalhar com determinação e fazer o possível, o que estiver ao seu alcance para alcançar os objetivos e metas, tanto pessoais como os da empresa ou organização a que pertence.

O presente trabalho foi realizado a fim de analisar a problemática em torno do mercado corporativo, especialmente a falta de motivação no ambiente de trabalho com seus colaboradores. Com um mercado cada vez mais inconstante é de suma importância que o líder acredite que a motivação é algo que precisa ser nutrido nas pessoas, e com isso vários recursos podem ser satisfatórios, porém, é necessário que o colaborador esteja alinhado entre a vida pessoal e profissional e sua satisfação com o seu trabalho deve ser vista de maneira positiva, visto que passamos uma grande parte das nossas vidas e do nosso tempo no trabalho.

A motivação é definida como a motivação para a ação e inclui os elementos de estimulação, ação, esforço, exercício e perseverança, bem como recompensas. É

fundamental para os seres humanos. Determina a força que incentiva um indivíduo a se envolver em uma atividade específica para alcançar um objetivo. Independentemente do motivo da ação, a motivação é um estado mental específico e autodirigido que pode estar relacionado a fatores intrínsecos ou extrínsecos. Portanto, reconhecendo a importância da motivação para a empresa, a escolha do tópico é justificada pela alta taxa de rotatividade de colaboradores em algumas empresas, além do interesse da organização em manter e aumentar a motivação dos mesmos. Sabemos que a motivação é um elemento essencial que influencia o crescimento, tanto profissional quanto pessoal.

O presente trabalho foi realizado a fim de analisar a problemática em torno do mercado corporativo, especialmente a falta de motivação no ambiente de trabalho com seus colaboradores. Com um mercado cada vez mais inconstante é de suma importância que o líder acredite que a motivação é algo que precisa ser nutrido nas pessoas, e com isso vários recursos podem ser satisfatórios, porém, é necessário que o colaborador esteja alinhado entre a vida pessoal e profissional e sua satisfação com o seu trabalho deve ser vista de maneira positiva, visto que passamos uma grande parte das nossas vidas e do nosso tempo no trabalho.

Portanto, reconhecendo a importância da motivação para a empresa, a escolha do tópico é justificada pela alta taxa de rotatividade de colaboradores em algumas empresas, além do interesse da organização em manter e aumentar a motivação dos mesmos. Sabemos que a motivação é um elemento essencial que influencia o crescimento, tanto profissional quanto pessoal.

Para Chiavenato (2010) ao se aplicar os métodos de motivação dentro da empresa, precisa-se perceber que o indivíduo não somente é motivado por reconhecimentos como premiações, recompensas, benefícios, etc. Mas que outros tipos de incentivo como um elogio, reconhecimento pessoal, fazem uma grande diferença e tem um peso diferente para a autoestima do indivíduo. Nesse contexto, as empresas precisam ter conhecimento ao que, os seus colaboradores atribuem de maior valor dentro do ambiente em que estão inseridos, podendo desta forma, proporcionar melhores maneiras de recompensá-los, assim deixando-os mais satisfeitos e motivados para

realização da sua função. As pessoas achem e são de maneiras diferentes, mas cabe ao líder ou gestor traçar metas que favoreçam a empresa e ao colaborador.

DELINEAMENTO METODOLÓGICO

O estudo do nosso artigo foi elaborado através de pesquisa quantitativa. Graças a esse tipo de pesquisa, analisamos com mais precisão as opiniões relacionadas ao tema abordado. O método que utilizamos foi o descritivo, através deste tipo de pesquisa, cujo objetivo era testar a satisfação dos entrevistados com o ambiente de trabalho, conseguimos comparar o que é obtido com os resultados do estudo, descrevendo-o e realizando-o como uma análise das informações coletadas por meio de questionário de 5 questões, as informações necessárias foram coletadas para a análise, e o objetivo foi observar e avaliar o quão bem as empresas hoje valorizam seus funcionários, se aplicam fatores motivacionais, e qual é o nível de interesse, por parte das organização, em motivar os funcionários e esses fatores são considerados como ferramentas que contribuem para o bem estar social, emocional e profissional. Conforme (Gil, 1999, p. 168, apud Zamberlan, Teixeira e Rasia 2009).

A análise tem como objetivo organizar e sumariar os dados de tal forma que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação. Já a interpretação tem como objetivo a procura do sentido mais amplo das respostas, o que é feito mediante sua ligação a outros conhecimentos anteriormente obtidos.

Os resultados da pesquisa nos deram uma imagem mais realista das necessidades dos trabalhadores no ambiente de trabalho. Os resultados mostraram que havia uma ampla gama de opiniões entre os entrevistados e que os fatores que os motivam diferem dependendo da localização da empresa, do ambiente e do plano motivacional que a organização fornece aos seus funcionários.

As organizações vivenciam uma tarefa muito complexa que é lidar com pessoas, portanto, o presente projeto tem como base analisar a realidade do atual cenário do mundo corporativo, que traz como consequência a desmotivação do trabalhador. Diante disso, será conceituado o quanto a motivação é importante na vida do colaborador, na saúde física e mental.

RESULTADO

Para Chiavenato (2005, p.242), a “motivação é a pressão interna surgida de uma necessidade, também interna, que excitando (via eletroquímica) as estruturas nervosas, origina um estado energizador que impulsiona o organismo à atividade, iniciando, guiando e mantendo a conduta até que alguma meta (objetivo, incentivo) seja conseguida ou a resposta seja bloqueada”. “A motivação é o conjunto de mecanismos biológicos e psicológicos que possibilitam o desencadear da ação, da orientação (para uma meta ou, ao contrário, para se afastar dela) e, enfim, da intensidade e da persistência: quanto mais motivada a pessoa está, mais persistente e maior é a atividade” (LIEURY & FENOUILLET, 2000, p. 9).

Chiavenato (2010) aponta que, ao aplicar métodos motivacionais dentro de uma empresa, é importante entender que a motivação não é impulsionada apenas pelo reconhecimento, como prêmios, recompensas, benefícios, etc. No entanto, outros tipos de estimulação, como elogios o reconhecimento pessoal, são importantes e arregam pesos variados na autoestima de um indivíduo. Nesse contexto, as empresas precisam ter conhecimento ao que, os seus colaboradores atribuem de maior valor dentro do ambiente em que estão inseridos, podendo desta forma, proporcionar melhores maneiras de recompensá-los, assim deixando-os mais satisfeitos e motivados para realização da sua função. As pessoas achem e são de maneiras diferentes, mas cabe ao líder ou gestor traçar metas que favoreçam a empresa e ao colaborador.

Existem diversas teorias que caracterizam a motivação. Porém, para este artigo, serão usadas somente a Teoria de Maslow e a Teoria de Herzberg. Na figura 1 abaixo, mostram as cinco classificações na hierarquia das necessidades de Maslow:

Figura 1: Pirâmide das necessidades



Fonte: Adaptação de Chiavenato (2004) De acordo com Maslow, satisfazer estas necessidades alcançaria a motivação dos funcionários.

Bowditch (1997, p. 41):

Ainda salienta que, [...] a hierarquia de necessidades de Abraham H. Maslow defendia que as necessidades subjacentes a toda a motivação humana poderiam ser organizadas numa hierarquia de cinco níveis básicos.

A teoria ainda propunha que as necessidades de nível mais baixo de um indivíduo precisavam estar satisfeitas antes que ele pudesse se interessar pelas de nível superior. A necessidade de ar para respirar e as tentativas de saciar a sede e a fome de alguém são de importância primária. Quando estas necessidades básicas de sobrevivência forem satisfeitas, a pessoa passará a se preocupar com segurança e abrigo.

Ainda sobre teorias motivacionais Vergara (1999, p.45) explica: Teoria de Herzberg: Segundo ele, existem dois fatores que explicam o comportamento das pessoas no trabalho: os higiênicos e os motivacionais. Fatores higiênicos localizam-se no ambiente de trabalho. São extrínsecos às pessoas. Fatores motivacionais são intrínsecos. Dizem respeito aos sentimentos de auto-realização e reconhecimento. Analisando a teoria de Herzberg percebemos que é uma chave fundamental no dia a dia pós trata-se de uma área muito importante dentro das empresas, e que tem crescido muito, para Herzberg, alguns desses fatores que merecem destaque são: Conquista e Reconhecimento, Trabalho interessante e desafiador (MARTINS, 2007, grifo nosso).

Além desses, Chiavenato em seus estudos acrescenta os seguintes fatores motivacionais: uso pleno das habilidades pessoais, liberdade para executar o trabalho, responsabilidade total pelo trabalho, definição de metas e objetivos, autoavaliação de desempenho (CHIAVENATO, 2014, p.136). É importante estar sempre atento a essa questão, tanto nos resultados positivos quanto nos negativos.

A Teoria da Autodeterminação (Self-Determination Theory, SDT) É uma teoria desenvolvida pelos psicólogos e pesquisadores Edward L. Deci e Richard M. Ryan, fornece uma estrutura para entender os fatores que promovem a motivação e o funcionamento psicológico e comportamental saudável. Os princípios básicos da teoria vêm do livro de Deci e Ryan de 1985 sobre o assunto, Autodeterminação e Motivação Intrínseca no Comportamento Humano (Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior). A primeira suposição da teoria da autodeterminação é que a necessidade de crescimento como ser humano impulsiona o comportamento. Classificada em duas categorias: motivação intrínseca e motivação extrínseca. A motivação intrínseca vem de dentro, impulsos internos que nos inspiram a nos comportar de certas maneiras, os nossos valores fundamentais, nossos interesses e nosso senso pessoal. Enquanto, a motivação extrínseca está relacionada a fatores externos, como buscar admiração em seu ambiente de trabalho, obter retorno pela sua atividade, seja através de uma nota, elogio ou bônus.

De acordo com (Deci e Ryan 2000), as pessoas são impulsionadas por três necessidades psicológicas básicas para conseguir esse crescimento: Competência: As pessoas precisam ter qualidades e habilidades suficientes para desenvolver as tarefas de diferentes tipos. Quando o indivíduo se sente competente, ele demonstra a capacidade de melhoria para o seu sucesso e alcançar seus objetivos. Relação: As pessoas precisam ter um senso de pertencimento e conexão com os outros. Autonomia: As pessoas precisam sentir que estão no controle de seu próprio comportamento e que são capazes de tomar suas próprias decisões sentindo-se independentes. A própria teoria da autodeterminação pode ser útil para entender as coisas que podem motivar o comportamento de um determinado indivíduo. Sentir que a pessoa tem a autonomia e as capacidades necessárias para fazer escolhas por conta própria.

A Teoria da Equidade é uma teoria psicológica que se concentra em entender a maneira como as pessoas percebem a justiça ou a falta dela em seu ambiente de

trabalho, ela ainda sugere que as pessoas se esforçam para alcançar a equidade e a justiça em suas vidas pessoais fora do âmbito profissional.

A teoria da equidade foi introduzida por John Stacy Adams no ano de 1963 e foi desenvolvida através de uma pesquisa sobre a motivação e satisfação dos funcionários em seus locais de trabalho. Adam também observou que normalmente as pessoas atrelam seu esforço, habilidade e tempo com seus resultados: remuneração, satisfação e promoção e ainda comparam com os de outras pessoas que ocupam funções ou posições semelhantes.

A teoria traz implicações importantes porque oferece uma perspectiva para os funcionários e os gerentes. Em situações em que o funcionário percebe alguma desigualdade de contribuição para o resultado pode ocasionar sentimentos e comportamentos negativos, como diminuição da produtividade e aumento da rotatividade. Já os gerentes, precisam estar cientes de como seus funcionários percebem a distribuição dos recursos. Esse estudo nos ajuda a entender que as pessoas comparam suas contribuições e resultados com os dos outros e que essa percepção afeta sua motivação, emoções, atitudes e comportamentos. A teoria da equidade fornece uma estrutura valiosa para entender e melhorar a justiça e o equilíbrio em diferentes ambientes, promovendo resultados positivos para os indivíduos e a sociedade como um todo. No entanto para aplicar a teoria de forma eficaz as organizações precisam considerar os fatores individuais que influenciam as percepções de justiça.

A gestão inclui todos os aspectos dentro de uma organização. Ao criar um plano de motivação que se aplique às equipes de trabalho, os gerentes devem atender às necessidades de seus funcionários. Mostrar empatia, solidariedade e preocupação são aspectos importantes de um bom plano motivacional. A partir do momento em que um gerente se coloca no lugar de seus subordinados e reconhece suas próprias necessidades, não apenas se torna mais fácil interagir com ele, mas a confiança cresce, e isso se torna mútuo. Essa confiança mútua torna nosso trabalho mais fácil e mais alinhado com os objetivos que buscamos alcançar. Os fatores que ajudam a motivar a equipe são diários, mensais e até anuais. Esta recompensa pode ser material, monetária ou abstrata. Conforme Maximiano (2010, p.250), "a palavra motivação indica as causas ou motivos que produzem determinado comportamento,

seja ele qual for”. Os gerentes são as melhores pessoas para observa e executar um plano de trabalho harmonioso para sua equipe.

De acordo com Moura (2007), o novo trabalho é motivado no início. A ideia de aprender coisas novas, conhecer pessoas e situações diferentes é emocionante e satisfatória. Mas depois de meses, anos ou mesmo anos, esse hábito se torna tão irritante que você não consegue sair da cama pensando no que fazer. O mau desempenho pode e ocorre com frequência. Na maioria das vezes, o problema não é o que você faz, são as coisas ao seu redor. Discordâncias, opiniões e conflitos com colegas ou superiores, injustiça no trabalho, controle excessivo, mudança constante. Há muitas coisas, mas a atitude certa não é ser saciada, mas enfrentar o problema diretamente. Nada é mais óbvio do que uma perda de motivação. É tão natural quanto o desejo de vencer. Claro, não é isso que mais nos impressiona, mas está enraizado quase 100% do tempo. Acordamos e começamos a vencer essa energia. Lavamos o rosto, respiramos fundo, planejamos nosso dia e nos livramos de nossa atual falta de motivação. Portanto, a auto-motivação e o pensamento negativo fazem parte de uma divisão maior chamada motivação.

Segundo Ducker (2002), todas as empresas devem formar equipes verdadeiras e combinar esforços individuais em esforços coletivos. Cada membro da empresa contribui com sua parte, mas deve contribuir para a realização do objetivo comum. Seus esforços devem ser direcionados em uma direção e suas contribuições devem ser combinadas para obter os melhores resultados. Sem lacunas, sem atrito, sem duplicação desnecessária de esforços.

De acordo com a opinião predominante, os trabalhadores observarão estritamente tudo o que está previsto e claramente definido. Neste ambiente que recompensa a produtividade máxima, esses trabalhadores logo percebem que estão colocando seus empregos em risco. É verdade que eles poderiam ter ganho salários muito mais altos, mas menos teriam sido necessários para alcançar a mesma produtividade. Em resposta a esse fato, eles optam por agir de uma maneira que limite a produção, garantindo assim sua estabilidade a longo prazo nos negócios.

Uma segunda sugestão vem de Elton Mayo citada por Chiavenato (2004, p. 116), que reconheceu a importância de ver o ser humano como um todo. Acredita-se que a melhor maneira de motivar os funcionários é enfatizar seu comportamento social.

Líderes e gerentes começaram a se esforçar para fazer com que seus funcionários se sentissem valorizados e importantes em seu trabalho.

Lévy-Leboyer (1994) afirma que as pessoas precisam de trabalho de alguma forma, porque satisfaz as necessidades econômicas, ou seja, a aquisição do que é necessário para a sobrevivência; O desejo social de pertencer a um grupo e o desejo de auto-realização. Os funcionários estão procurando um emprego que seja significativo e que lhes permita se conhecer. Em um ambiente de trabalho, as pessoas querem ser respeitadas como indivíduos e valorizadas por suas conquistas, integridade e dedicação.

Hoje, é claro que toda organização se esforça para ter uma equipe dedicada e motivada. Isso melhora a qualidade das tarefas realizadas pelos funcionários e torna a organização mais competitiva. Portanto, as empresas precisam prestar atenção à sua cultura (o que afeta o clima), liderança e feedback dos funcionários. A motivação no ambiente de trabalho é desafiada por uma série de obstáculos relacionados à cultura da empresa: seu comportamento, valores, missão e visão. Todos esses efeitos ocorrem no clima organizacional. Segundo Chiavenato, (CHIAVENATO, 2010, p. 129), “clima organizacional: é o sentimento transmitido pelo local físico, como os participantes interagem, como as pessoas tratam os clientes, fornecedores etc”.

Bergamini (2013, p. 23) no que diz respeito às medidas organizacionais, afirma que:

Não raro, dentro das organizações, são tomadas medidas de caráter pouco específico, como critérios de premiação por produtividade, configuração de cargos, distribuição de responsabilidades, normas de condutas e regulamentos, sem levar em conta a realidade típica de cada um. Não há por que acreditar que tais medidas venham a funcionar na prática ou façam sentido a todos da mesma forma. A utilização de manuais para aprender como se deve lidar com as pessoas é absolutamente inócua. Se os manuais funcionam para administrar outros insumos, como os financeiros, produtivos e mercadológicos, no caso das pessoas, é inútil consultá-los. Não se pode impor regras gerais de como gerir melhor as pessoas, pois elas não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões, o que representa o principal desafio para líderes eficazes.

Sendo assim, deve-se dizer que a atitude do funcionário em relação ao ambiente de trabalho tem um impacto direto na motivação do funcionário e é importante. Chiavenato (2003, p.122) detalha a importância da liderança como:

[...] necessária em todos os tipos de organização humana, seja nas empresas, seja em cada um de seus departamentos. Ela é essencial em todas as funções da Administração: o administrador precisa conhecer a natureza humana e saber conduzir as pessoas, isto é, liderar.

Outro fator importante relacionado à motivação é o feedback. Este conceito é altamente valorizado pelas empresas, mas não é implementado corretamente. Oprimidos pelas tarefas do dia a dia, os líderes são levados a fornecer feedback burocrático por um senso de dever.

Especialista em liderança, motivação, desenvolvimento profissional e gestão de empresas, Grinberg (2013) afirma que: “Uma das maneiras mais efetivas que um líder tem para demonstrar atenção aos seus subordinados é através do processo de feedback.”

É preciso ver como o feedback é importante para toda a organização. Além do crescimento e motivação dos funcionários, isso traz um grande compromisso com a equipe. O ser humano tem um comportamento de persistência quando há retorno na comunicação (GRINBERG, 2013).

Esta seção realizada com base nas repostas dos entrevistados, onde observou-se que 66% se encontram na faixa etária de 18 a 25 anos, 34% com idades entre 25 e 40 anos. A partir da pesquisa de questionário, realizada através das redes sociais, obteve-se os seguintes resultados representados, onde 1 representa pouco satisfeito e 4 representa muito satisfeito. Dentre os entrevistados sobre você se senti motivado em seu trabalho, obteve-se 52% dos trabalhadores entrevistados trabalham por trabalhar, não se sentem motivados em seu ambiente de trabalho, talvez seja por esse motivo que a quantidade de pessoas que não está motivado seja tão grande em uma empresa organizacional, porém, poderemos mudar esse cenário de forma positiva, para que o colaborador em si possa contribuir com bons resultados, enquanto 48% se sentem motivado o bastante na função ou cargo estabelecido.

Através das redes sociais foi realizada uma pesquisa para saber individualmente de cada entrevistado como se sentem em relação a valorização no seu ambiente de trabalho. As respostas que obtivemos nos levaram aos seguintes resultados: 41% as vezes, 30% não, 20% sentem-se valorizados. Os dados são preocupantes, pois apenas 20% dos colaboradores se sentem valorizados de fato. É importante que cada empresa busque incentivar, reconhecer e motivar cada um de seus funcionários para

que o sentimento de bem-estar e de valorização cresça e se torne constante, pois uma pessoa valorizada contribuirá ainda mais para a empresa. 60% do entrevistado demonstra a satisfação dos funcionários nas empresas, mostrando que o ambiente é favorável para concentração e êxito nas funções, dando assim um resultado esperado a empresa. 60% do entrevistado demonstra a satisfação dos funcionários nas empresas, mostrando que o ambiente é favorável para concentração e êxito nas funções, dando assim um resultado esperado a empresa.

O percentual regularidade de 14% e irregularidade de 20% são casos específicos de desconforto ou críticas negativas, sendo um problema de fácil resolução, a empresa reunindo e dando início a uma conversa para ouvir os pontos e junto ao funcionário adequasse.

É possível notar uma grande margem de satisfação dos colaboradores ao seu ambiente de trabalho, porém continuamos a ver uma pequena porcentagem 35% de colaboradores infelizes e descontentes, mostrando pontos negativos que podem ser melhorados, assim o RH podendo fazer uma pesquisa interna qualidade e defeitos, resultando uma melhor análise e adequação e melhorias a empresa.

Na última questão dar pra destacar que 39% dos trabalhadores, reconhece que o reconhecimento é algo que mais lhe deixaria motivado em seu ambiente de trabalho, e 35% oportunidade de crescimento profissional, analisando esses dois contextos, é um fator que mais impacta em um ambiente empresarial, pois tratasse de reconhece e proporcionar uma melhorar de crescimento e um esforço profissional, vendo hoje em dia nas empresas, é o que falta. O RH é um setor de bastante importância nessa área de motivação, pois tem como principal ativo: os colaboradores.

O RH deve trabalhar em algumas práticas dentro da organização como por exemplo:

- Clima Organizacional
- Tratar todos com igualdade
- Celebrar sucessos
- Programa de treinamento e Desenvolvimento.

3.1 Clima Organizacional: É sempre bom checar o ambiente de cada colaborador, pois assim evita conflitos e um clima negativo e desagradável. Tentar conhecer o colaborador e compreender é um passo muito importante e mostra que você se

preocupa com seu colaborador. Dessa forma, conhecer os colaboradores no ambiente de trabalho é de suma importância. Estimula-lo e traçar metas e estratégias no qual irá promover socialização por meio dessas interações.

3.2 Tratar todos com igualdade: Tratar todos os colaboradores com respeito é uma forma de igualdade no ambiente de trabalho. Valorizar em equipe é um dos fundamentos importantes dentro de uma empresa, pois motiva os colaboradores para os próximos desafios. Corrigir individualmente é um dos passos que um gestor deve tomar para que haja um ambiente produtivo e motivado.

3.3 Celebrar sucessos: Celebrar o sucesso com o funcionário é de extrema importância dentro das empresas, pois mostra um clima de reconhecimento e valorização, contribuindo para a retenção de talentos, o engajamento dos colaboradores e a criação de um ambiente de trabalho positivo. Ao cultivar uma cultura de celebração, as empresas incentivam a excelência, o espírito de equipe e a motivação contínua para alcançar novos sucessos no futuro, como também faz com que as energias sejam canalizadas e a autoestima venha ser constante no ambiente organizacional.

3.4 Programa de treinamento e Desenvolvimento: Treinar e desenvolver cada funcionário é uma excelente estratégia para o desempenho e motivação da equipe. Quanto maior o domínio em promover habilidades e oportunidades, menor será o número de fracassos e desistência.

O que é treinamento e desenvolvimento? Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas (T&D) é o processo responsável pelo treinamento dos funcionários de uma empresa. Um conjunto de métodos para treinar e desenvolver funcionários. O treinamento pode ser entendido como aprendizado específico para o trabalho atual do funcionário. Em geral, são métodos de curto prazo projetados para se especializar em uma tarefa específica para obter resultados imediatos. Já o desenvolvimento é um processo mais amplo, que envolve o aumento da produtividade, a melhoria do desempenho no trabalho e o avanço do profissional enquanto indivíduo. Tem como objetivo de aprimorar conhecimentos e competências que serão úteis, tornando o profissional cada vez mais valioso para a corporação. Em geral, o treinamento se concentra nas

atividades atuais e visa permitir que os funcionários tenham um desempenho admirável em suas vidas diárias, enquanto os desenvolvimentos são orientados para o futuro e garantem o bem-estar em seu trabalho diário, profissionais que visam garantir o crescimento futuro. O treinamento se concentra em resultados de curto prazo e desenvolvimento de longo prazo.

3.5 A importância de ter o programa de treinamento e desenvolvimento na empresa

A prontidão e as qualificações do pessoal para resolver problemas internos são benéficas para o negócio. O aprendizado e o desenvolvimento são uma ótima ferramenta para motivar, atrair e reter talentos, pois incentiva os funcionários a crescerem e alcançar seu potencial.

- Satisfação com o trabalho: a oportunidade de crescimento contínuo e desenvolvimento de habilidades de aprimoramento profissional e na carreira é um dos fatores essenciais para a felicidade e satisfação de um colaborador com seu trabalho.
- Diminuição da Rotatividade: colaborador que recebe capacitação sente-se mais motivado, o que diminui as chances de pedido de desligamento, diminuindo os índices de rotatividade.
- Colaborador mais comprometido: sentindo-se mais seguro em relação ao seu trabalho, o colaborador passa a ter mais comprometimento com suas atividades e responsabilidades, entregando resultados com maior qualidade.
- Melhoria no clima organizacional: quando o colaborador recebe treinamento e entende suas responsabilidades no processo de uma organização, sente-se parte integrante de uma equipe, o que torna o clima do ambiente de trabalho mais agradável e harmônico.

- Produtos e Serviços mais qualificados: um dos principais objetivos do treinamento e desenvolvimento é colher este resultado: a qualificação das entregas da organização. Portanto, este é um dos benefícios que um projeto sólido e bem construído pode trazer para uma empresa.

3.6 Um dos tipos de treinamento e desenvolvimento que pode ser aplicado em uma empresa é o treinamento motivacional.

O treinamento motivacional é um tipo de treinamento que tem como objetivo ajudar os colaboradores a aumentar sua motivação, fornecendo as ferramentas e habilidades necessárias para manter essa motivação em alta. Esse treinamento é um elemento chave para o sucesso de uma empresa, porque colaboradores motivados têm um impacto direto na produtividade e na qualidade do trabalho. Quando os funcionários estão motivados, eles são mais dedicados e apaixonados por seu trabalho, o que leva a um melhor desempenho da empresa, o que aumenta a satisfação do cliente e contribui para a saúde mental e o bem-estar dos funcionários, reduzindo o estresse e aumentando a satisfação no trabalho.

Para desenvolver um treinamento motivacional eficaz, é importante identificar os objetivos e metas da empresa, escolher os métodos de treinamento adequados e envolver os colaboradores e seus supervisores no processo. Isso pode incluir a realização de pesquisas para entender as necessidades e preocupações dos funcionários. Além disso, crie um plano de comunicação para manter todos informados sobre o progresso e os resultados do treinamento. Alguns exemplos de aprendizagem motivacional: revisões, palestras, dinâmicas, conferências e outros. É importante que este treinamento seja aplicado em conjunto com estratégias destinadas a desenvolver comportamentos que ajudem a impulsionar mudanças positivas nos funcionários.

Dessa maneira, os resultados surgem de forma natural. É importante identificar as deficiências nas equipes e sempre escolher um bom palestrante motivacional. Uma equipe motivada é sempre eficiente numa empresa, além de tudo isso verá resultados. É indispensável o treinamento motivacional, pois para manter uma equipe engajada e motivada. Em algumas empresas os pensamentos negativos podem desviar do seu objetivo, e quando isso ocorre são poucos os funcionários que pedem ajuda, fazendo assim um mal-estar e com isso seus superiores não entendem nada.

O treinamento motivacional é necessário para gerar estratégias e objetivos que devem estar ligados e busca criar um ambiente estimulante e engajador, promovendo a automotivação dos colaboradores e aumentando sua satisfação e produtividade. Ele pode abordar temas como autoconfiança, resiliência, gestão do tempo, administração do estresse, desenvolvimento de habilidades de comunicação, entre outros aspectos relevantes para a motivação e o crescimento profissional dos indivíduos na empresa. Além desses tipos de treinamento, o treinamento motivacional também é importante. Esse tipo de treinamento tem como objetivo inspirar e motivar os colaboradores, ajudando-os a desenvolver uma mentalidade positiva, a definir metas pessoais e profissionais, a lidar com desafios e a encontrar significado e propósito no trabalho. Pode envolver palestras, workshops, individual ou em grupo, entre outras abordagens.

3.7 Líderes que motivam e a importância da comunicação para a motivação no ambiente profissional

Um dos principais fatores do impacto da motivação no trabalho é a postura do seu superior, os líderes que motivam desempenham um papel fundamental no ambiente profissional, impulsionando a produtividade, o engajamento e a satisfação dos colaboradores. Esses líderes reconhecem a importância da comunicação eficaz como uma ferramenta poderosa para motivar suas equipes. A motivação varia de indivíduo para indivíduo, entretanto se houver responsabilidade e posicionamento adequado de liderança, as chances de motivar seus funcionários são maiores, uma comunicação clara e transparente permite que os líderes expressem suas expectativas, compartilhem metas e objetivos e forneçam feedback construtivo. Ao comunicar de maneira aberta, os líderes podem criar um ambiente de confiança e colaboração, onde os membros da equipe se sintam valorizados e compreendidos, além disso, a comunicação efetiva também envolve ouvir ativamente os membros da equipe, dando-lhes espaço para expressar suas opiniões, ideias e preocupações. Os líderes que demonstram interesse genuíno nas perspectivas dos colaboradores demonstram respeito e promovem um senso de pertencimento. Os espaços organizacionais têm mudado, se tornando mais amplos e acolhedores e com isso podem optar por uma liderança positiva. Um líder pode ser visto como um funcionário chave da empresa, a liderança vai além de só entregar bons resultados, busca-se um líder que saiba ouvir,

estimular o melhor desempenho dos funcionários, que preze por cada colaborador individualmente e em equipe e procure a melhoria ambiente organizacional.

A comunicação possui um papel importante na liderança com o objetivo de criar confiança e qualidade de relacionamento entre colaboradores e superiores, o líder deve passar as informações que deseja de forma objetiva, compreensiva e transparente, caso haja a falha na comunicação pode acontecer alguns problemas como: desalinhamento de equipe, atraso nas entregas e problemas nos relacionamentos interpessoais. A liderança com boa comunicação contribui para empresa, proporcionando um melhor ambiente na organização. A motivação no ambiente profissional também é impulsionada pela capacidade dos líderes de fornecer um propósito claro e significativo para o trabalho realizado pela equipe. Comunicar a importância e o impacto do trabalho ajuda os colaboradores a se sentirem mais conectados e envolvidos, aumentando sua motivação intrínseca. Outro aspecto crucial é o reconhecimento e a valorização dos esforços e conquistas dos colaboradores. Líderes motivadores utilizam a comunicação para expressar gratidão, elogiar o bom desempenho e fornecer feedback construtivo quando necessário. Esse reconhecimento fortalece a autoestima e a confiança dos membros da equipe, incentivando-os a continuar se esforçando e contribuindo para o sucesso coletivo.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo apresentar e identificar, através do método de pesquisa quantitativa e estudo de caso, a influência que trouxe a motivação no ambiente de trabalho, bem como a mudança nas realizações das atividades organizacional.

Ao ser realizada as análises dos dados coletados, se observou que de acordo com a opinião dos entrevistados a necessidade da motivação no ambiente de trabalho é algo que varia de indivíduo para indivíduo e está relacionada, muitas vezes, ao momento em que a pessoa está vivendo, é fator indispensável para as empresas que buscam resultados a partir de uma equipe motivada e envolvida, foi visto que apesar das dificuldades que vimos a motivações é essencial nas empresas organizacional, e esse sistema traz benefícios tanto para o colaborador quanto para a empresa. Em termos de motivação, foi determinado que a maioria dos funcionários não tem

motivação suficiente, algumas pessoas acham que os serviços que prestam e os benefícios que fornecem são geralmente satisfatórios, mas, por outro lado, acham que muitas coisas poderiam ser mais bem usadas.

Muitas empresas não veem ou não se importam em como manter seus funcionários motivados, e até pensam que a motivação só pode vir dos funcionários. Como a empresa tem papel fundamental nesse processo, o colaborador deve se manter motivado para que possa trabalhar de forma satisfatória, pois isso trará bons resultados para a empresa e o comprometimento do colaborador. A motivação é um estado mental específico e autoestimulante que pode estar relacionado a fatores internos ou externos. Independentemente do motivo da ação, ela determina a força que o motiva a se envolver em uma atividade específica para alcançar seu objetivo. Nas organizações, a motivação é a força que faz com que os profissionais desempenhem suas tarefas com o mais alto nível de qualidade. O administrador deve identificar-se em cada pessoa da sua equipe, o que mais te motiva, lembre-se sempre que as pessoas são diferentes e têm desejos específicos. Os gestores devem criar um plano de ação com condições de aumentar essa motivação, continuar crescendo e mostrar à equipe que o trabalho de cada um deles é parte essencial do sucesso coletivo. A empresa deve formar uma verdadeira equipe e unir esforços individuais em um esforço comum.

O que motiva uma pessoa não motiva outra, confirmando a importância de as empresas conhecerem melhor seus funcionários individualmente. Para esse fim, pesquisas de satisfação são realizadas, reuniões individuais, faz com que seja traçado o perfil do funcionário e suas necessidades, são necessários e uma melhor compreensão do que o motiva dentro da organização. Sem pretensão de termos esgotado aos temas abordados neste trabalho, mas esperamos que os dados coletados sirvam como um exemplo de implementação, com a garantia de que boas ferramentas foram usadas para alcançar os objetivos propostos.

Assim, a empresa é capaz de motivar todos os funcionários agindo de uma maneira específica. Conclui-se que é muito importante que as organizações adotem uma tradição de investir em capital humano em experiências profissionais e pessoais. Quando os departamentos de RH usam a motivação como uma ferramenta-chave para o crescimento dos funcionários, isso demonstra a importância dessa ferramenta no mercado de trabalho, pois proporciona maior produtividade e lucratividade à organização, além de criar excelentes expectativas para os funcionários. Portanto, é

claro que a relação entre motivação e maior desempenho nas organizações é fundamental para o crescimento de "organizações e funcionários" de ambos os lados.

APÊNDICE

Questionário para elaboração de monografia de conclusão do curso de Gestão de Recursos Humanos – Unibra

O questionário foi composto por 5 questões fechada, e as respostas foram feitas através das redes sociais, que visou verificar os níveis de satisfação dos entrevistados em seu ambiente de trabalho. Abaixo poderemos ver as seguintes perguntas que foram elaboradas:

- Você se senti motivado em seu trabalho?
- Você se senti valorizado?
- Como você considera o seu ambiente de trabalho?
- Qual é o seu grau de satisfação no ambiente de trabalho?
- O que te deixaria mais motivado no trabalho?

REFERÊNCIA

BERGAMINI, CECILIA WHITAKER. **Motivação nas organizações**. SÃO PAULO: ATLAS, 1997, 4. ed

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Campus, 2010.

ROBBINS, S.P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson, 2005.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5º edição. São Paulo: Atlas, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos Novos Tempos**. 2. Edição. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 1999.

BOWDITCH, J. L. **Elementos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1997. P.305.

MARTINS, Leandro. E-Book. **Como influenciar e motivar pessoas**. São Paulo: Universo dos Livros, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 3ª Edição. São Paulo: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a Teoria Geral da Administração**. 7ª Edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

GRINBERG, Renato. **Liderança, feedback e motivação**, 2013. Disponível em Acesso em 26 out.2016

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 2013

Ryan, R. M., & Deci, E. L. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. American Psychological Association. Vol 55, N. 1, 68-78. January 2000.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração: da revolução urbana a revolução digital**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.