

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

ANA MATILDE GUERRA DE OLIVEIRA
GRAZIELLE CRISTINA TAVARES NASCIMENTO
JÂNDERSON SOUZA DA SILVA

**OS IMPACTOS DA MOTIVAÇÃO NOS
RESULTADOS DAS ORGANIZAÇÕES**

RECIFE/2023

ANA MATILDE GUERRA DE OLIVEIRA
GRAZIELLE CRISTINA TAVARES NASCIMENTO
JÂNDERSON SOUZA DA SILVA

OS IMPACTOS DA MOTIVAÇÃO NOS RESULTADOS DAS ORGANIZAÇÕES

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC II do Curso Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Professor Orientador: Prof.º Horison Lopes de Oliveira – Me.

RECIFE/2023

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

O48i

Oliveira, Ana Matilde Guerra de.

Os impactos da motivação nos resultados das organizações/ Ana Matilde Guerra de Oliveira; Grazielle Cristina Tavares Nascimento; Jânderson Souza da Silva. - Recife: O Autor, 2023.

15 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. Motivação. 2. Organizações. 3. Motivador. 4. Trabalho. 5. Colaboradores. I. Nascimento, Grazielle Cristina Tavares. II. Silva, Jânderson Souza da. III. Centro Universitário Brasileiro. - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658.3

ANA MATILDE GUERRA DE OLIVEIRA
GRAZIELLE CRISTINA TAVARES NASCIMENTO
JÂNDERSON SOUZA DA SILVA

OS IMPACTOS DA MOTIVAÇÃO NOS RESULTADOS DAS ORGANIZAÇÕES

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC II do Curso Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Examinadores:

Prof. Orientador Horison Lopes de Oliveira – Me.

Prof. Examinador Emanuel Lima Xavier – Espec.

Prof. Examinador Diego Leonel Alves de Sá – Espec.

Recife, ___/___/___

NOTA: _____

Dedicamos esse trabalho a nossos pais.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela minha vida e por me ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo do curso, a meu marido, que me incentivou a fazer o curso e me ajudou nos momentos mais difíceis, a meu filho, pois tudo que faço é pensando nele e por ele existir na minha vida e ao meu enteado que cuido e tenho como um filho e assim fazendo parte das minhas conquistas.

Ana Matilde Guerra de Oliveira

A palavra que define é gratidão. Primeiramente agradeço a Deus por ter me dado a oportunidade de começar a concluir meu curso, aos meus familiares que me incentivaram a chegar até aqui e aos professores, Marcelina, Horison e Emanuel que fizeram parte dessa trajetória nos motivando e ensinando a sermos um bom profissional.

Por fim, agradeço a mim mesma que com toda dificuldade sempre me mantive de pé, caí, levantei e hoje estou agradecendo essa vitória.

Grazielle Cristina Tavares Nascimento

Primeiramente agradeço a Deus, que me deu força e me fez identificar a minha área de atuação de trabalho. Agradeço a meu irmão Jadson Souza e minha tia Jucilene Albuquerque por sempre me incentivarem no meu curso.

Por fim, agradeço a meu gerente Henrique Siqueira por me proporcionar a oportunidade de trabalhar no RH da nossa empresa.

Jânderson Souza da Silva

“Gostaria que você soubesse que existe dentro de si uma força capaz de mudar a sua vida. Basta que lute e aguarde um novo amanhecer.”
(Margaret Thatcher)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO	10
3 RESULTADOS E DISCUSSÕES	11
3.1 Motivação no trabalho e processo.....	12
3.2 O papel do motivador.....	13
3.3 A importância da motivação e teorias	15
3.4 Motivar pessoas	21
4 CONCLUSÕES FINAIS	21
REFERÊNCIAS.....	24

QUADROS E FIGURAS

Figura 1 – Motivação - Processo.....	12
Figura 2 – Teoria das Necessidades de Maslow.....	16
Figura 3 – Teoria X e Y.....	19
Figura 4 – Fatores Higiênicos e Fatores Motivacionais.....	20

Resumo: Atualmente, as organizações enfrentam o grande desafio de se adaptarem as constantes transformações socioculturais e tecnológicas. Uma de suas maiores preocupações, além de selecionar, é manter o capital humano motivado. Visto que o sucesso principal de uma empresa depende de seus colaboradores. Existem diversas maneiras para a motivação de um funcionário como salários, benefícios e até mesmo aos tratamentos internos. O presente estudo tem como objetivo geral analisar e identificar os principais impactos da motivação nas organizações. Para dissertar sobre o assunto a metodologia utilizada foi pesquisa bibliográfica em que foram abordados conceitos, teorias e práticas referentes à motivação.

Palavras-chave: Motivação, Organizações, Motivador, Trabalho, Colaboradores.

Abstract: Currently, organizations face the great challenge of adapting to constant socio-cultural and technological transformations. One of its biggest concerns, in addition to selecting, is keeping human capital motivated. Since the main success of a company depends on its employees. There are several ways to motivate an employee such as wages, benefits and even internal treatments. The present study has the general objective of analyzing and identifying the main impacts of motivation in organizations. To discuss the subject, the methodology used was bibliographical research in which concepts, theories and practices related to motivation were addressed.

Keywords: Motivation, Organizations, Motivator, Work, Collaborators.

1 INTRODUÇÃO

O tema concentra-se nos impactos da motivação nas organizações. As empresas hodiernamente, em meio ao mundo global e conectado através da tecnologia, tendem como objetivo central maximizar recursos, baixando assim seus custos e concatenando esses esforços ao aumento de seus lucros. Um dos principais pilares para a sustentação deste ideal são as pessoas, que operam todo o sistema de uma organização. Segundo CHIAVENATO (2003), as organizações são compostas por pessoas e por recursos não humanos que desempenham em conjunto relação dependente entre a organização e o colaborador.

Sendo assim, os fatores que as mantêm em constante evolução são os benefícios a elas concedidos, gerando uma alta produtividade e maiores ganhos, elevando o patrimônio da empresa, onde em um ciclo, os colaboradores também têm seus ganhos com estes aumentos. De acordo com SINEK (2012), as empresas com pensamento no passado dão a seus funcionários algo em que eles trabalhem. Em constante, as inovadoras dão a seus funcionários uma direção para o trabalho.

A escolha do tema foi um acordo para enfatizar os resultados da motivação nas organizações em que a sociedade contemporânea passa por um período de intensas transformações nos âmbitos sociais, econômicos, políticos e culturais, caracterizado pela acirrada concorrência entre negócios e pela busca de novas tecnologias de melhoria e de otimização dos processos, que culminam num processo de total reorganização e reestruturação produtiva. Conforme CHIAVENATO (2003), atualmente se reconhece que a maneira como a organização trata e gerencia as pessoas é o segredo do seu sucesso e competitividade.

Diante deste cenário, dos rápidos avanços tecnológicos e das crises mundiais que afetam a produção, as organizações enfrentam o desafio de se sobressair cada vez mais a frente à forte competitividade entre os mercados. Segundo CHIAVENATO (2003), o gestor deve saber comunicar, liderar, motivar e conduzir as pessoas, o mesmo precisa ser o gerente, o gerente democrático, envolvendo assim seus colaboradores em quase todos os planos, discussões e procedimentos da empresa

ou setor para ganhar a aceitação das pessoas e seus comprometimentos com a organização.

Então surge a necessidade crescente de contar com as pessoas aptas para lidar com as adversidades do mercado. Mas como entender as necessidades dos colaboradores para que a organização tenha um impacto favorável aos seus investimentos na motivação dos mesmos ?

As organizações devem habilitar os profissionais a interagir dinamicamente com os processos produtivos e pessoais, sempre considerando suas habilidades, qualidades e personalidades. Assim, o trabalho em equipe é motivado para que o time construa estratégias de princípios, meios e fins para atingir os objetivos organizacionais. Todas essas ações devem ser guiadas pela missão, pela visão e pelos valores da empresa, porque é a partir deles que as políticas de RH estarão alinhadas às estratégias organizacionais.

Portanto será apresentado a origem e a teoria da motivação, abrangendo sua importância dentro das organizações e as necessidades estratégicas para que os colaboradores possam se sentir reconhecidos e motivados, gerando assim um melhor desempenho em sua área de atuação dentro da organização, elevando seu nível de satisfação e condicionando um ótimo clima organizacional nas rotinas diárias.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

De acordo com Gil (2016), a pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia pública em relação ao tema de estudo desde as publicações avulsas, revistas, livros, pesquisas científicas, teses etc. Segundo Ezequiel Ander-Egg (1978), A pesquisa tem consistência de procedimento sobre reflexão sistemática de controle ou crítica que permite a descoberta de novos fatos e dados, relacionamento ou leis em qualquer campo do conhecimento.

O presente trabalho é fruto de uma pesquisa bibliográfica, tendo como identificação do tema, sua história, fatos atuais e demonstrações dos impactos da motivação nos resultados das organizações. Por meio dela, podem-se desenvolver novos pensamentos, visões e ideias para os conceitos existentes, perfis e comportamentos.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A palavra motivação é derivada do Latin “motivus”, com significado de movimento ou algo que seja móvel, ou seja, sempre há algo que motiva ou faz o indivíduo se mover para atingir um objetivo. Em outras palavras, motivação trata-se de um impulso, uma coisa que faça a pessoa almejar uma meta ou até mesmo um objetivo de necessidade a ser suprida em razão da própria satisfação.

O homem na pré história era motivado a caçar para fins de sua sobrevivência, ao descobrir o fogo, ganhou-se uma recompensa para se proteger do frio e se aquecer, o mesmo sempre estava motivado a descobrir novos elementos para objetivos pessoais e contribuição para sua civilização entendendo-se que o mesmo teria família ou grupo para atender e se motivar dia após dia.

Os processos de recompensar as pessoas constituem os elementos fundamentais para o incentivo e a motivação do funcionário, tendo em vista, de um lado, os objetivos organizacionais a serem alcançados, de outro, os objetivos individuais a serem satisfeitos. (CHIAVENATO, 2014, p. 237)

Meccelland (2016), um dos autores mais renomados e conhecidos sobre a motivação, enfatiza que nossos comportamentos têm um componente motivacional, mas deixa claro também que, para entender de modo mais correto os comportamentos exibidos por alguém, é preciso considerar que esse componente motivacional tem outros determinantes que podem estar na própria pessoa ou no ambiente em que ela atua.

A motivação para o trabalho apresenta, em muitos casos um caráter múltiplo, ou seja, vários motivos podem fornecer impulso para as ações dos empregados. Outro ponto comum trata do aspecto de manutenção de comportamento motivado, introduzindo assim a noção de tempo, uma vez que uma pergunta sempre pertinente em relação a motivação é exatamente quanto ela irá durar.

Motivação no trabalho também está associado ao sentimento que move o colaborador e suas ações, que estão interligados na vontade de se manter na organização. Ainda sobre a motivação podemos afirmar que é o desejo de cumprir as atividades estabelecidas, com a finalidade de cumprir com o objetivo e atingir bons resultados.

3.1 Motivação no trabalho e processo

Não há uma teoria que seja plena e universalmente aceita sobre como fazer para motivar pessoas para o trabalho. Neste tópico serão apresentadas as mais conhecidas com o objetivo de destacar suas principais características e enfoque. A intenção é sintetizar as contribuições dadas para compreensão do fenômeno motivacional e não elaborar uma análise extensiva de cada uma delas. Como ponto de partida, as diferentes teorias motivacionais podem ser classificadas em três categorias distantes. A primeira reúne as teorias motivacionais de conteúdo, que possuem como foco a motivação pela satisfação de necessidades de Meccelland. A segunda categoria é das teorias motivacionais do processo, que enfatizam a compreensão de como os empregados escolhem os comportamentos que satisfarão suas necessidades, nessa categoria encontra-se as teorias equidade e da fixação de objetos.

A terceira e última categoria tem como representante a teoria do reforço, que propõe que o comportamento pode ser explicado, previsto e controlado por meio das consequências trazidas pelo comportamento.

Figura 1 – Motivação - Processo

MOTIVAÇÃO - PROCESSO

Necessidade Insatisfeita	Tensão Reflexão	Impulso Força	Objetivo Meta	Resposta Atingimento	Redução da Tensão
-------------------------------------	----------------------------	--------------------------	--------------------------	---------------------------------	------------------------------

Fonte: CODA, Roberto, 2016

Tudo se inicia com uma necessidade insatisfeita. Uma necessidade configura uma condução que existe quando o indivíduo está privado de alguma coisa que ele quer ou deseja. Necessidades apresentam grande variedade e podem ser biológicas como: sede, fome e sono, também podem ser sociais como: amor, filiação, aprovação, poder, há também as cognitivas que dizem a respeito a qualquer tipo de estimulação

mental, como por exemplo sentir-se realizado ou ter prazer, gostar de executar determinado tipo de trabalho.

Quanto mais as necessidades estiverem insatisfeitas, mais irá gerar tensão junto ao indivíduo que se transformará em impulso que dá direção ao comportamento motivado. O terceiro componente do processo é o objetivo dos comportamentos direcionados à insatisfação da necessidade. Por fim, o último componente é a resposta comportamental, que uma vez atingindo o objetivo, avalia se houve a satisfação ou não da necessidade.

Complementando sobre o processo da motivação, inicia-se no reconhecimento consciente ou inconsciente das necessidades que criam estímulos e desejo de realização a ser atingida. O colaborador estipula uma meta e margem por onde começará e os meios que ele obtém para atingir o resultado que irá satisfazer a necessidade. Ao atingir o objetivo, o comportamento do colaborador muda e o nível de satisfação é concluído com êxito, daí se concretiza a redução da tensão, há fortalecimento do impulso motivador e até para surgimento de novos, a visão de objetivo fica mais evidente para atingir a meta ou novas metas para se chegar no resultado e diminuir ou extinguir a tensão. Nenhuma etapa pode ser passada, não existe o resultado sem que todos os ciclos da motivação sejam concluídos.

3.2 O papel do motivador

- Definir motivação;
- Explicar como ocorre a motivação nas pessoas;
- Reconhecer o papel das necessidades na motivação;
- Reconhecer a importância do estilo gerencial na motivação dos empregados;
- Reconhecer pessoas motivadas;
- Aplicar procedimentos capazes de promover a motivação no trabalho;
- Avaliar sua capacidade para motivar pessoas. (Gil, Antônio Carlos, 2016. p. 220)

A palavra motivação deriva do latim *motivus*, *movere* que significa mover. Em seu sentido original, a palavra indica o processo pelo qual o comportamento humano é incentivado ou estimulado por algum tipo de motivo ou razão. (CHIAVENATO, 2010,

p.242). Nesse sentido percebe-se que a motivação é o que faz as pessoas realizarem uma ação, se moverem no sentido de realizar algo. Mas é necessária atenção, pois nem tudo que motiva um indivíduo pode motivar outro, uma vez que a natureza não é igual.

Segundo Gil (2016, p.221) Motivação é a força que estimula as pessoas a agir. No passado, acreditava-se que essa força era determinada principalmente pela ação de outras pessoas, como pais, professores ou chefes. Hoje, sabe-se que a motivação tem sempre origem numa necessidade. Assim cada um de nós dispõe de motivações próprias geradas pelas necessidades distintas e não se pode, a rigor, afirmar que uma pessoa seja capaz de motivar outra.

O motivador precisa estabelecer uma definição de motivação em sua organização e quais estratégias terá que adotar para executá-la. Mas nem existe uma definição sem ao menos ter uma explicação, o motivador precisa deixar claro como ocorre a motivação e quais impactos e resultados ela trará ao colaborador. O reconhecimento é uma peça essencial de motivação, se o colaborador tem a oportunidade de supor uma estratégia e conseguir executar, com certeza ele estará motivado e focado no objetivo, ao mesmo tempo que o incentivador precisa reconhecer as necessidades dentro da motivação e fazer com que elas sejam realizadas.

Não existe motivação sem ferramentas e métodos adequados, o motivador precisa deixar alinhado tanto a gestão de planejamento e a metodologia de aplicação na organização, não adianta apenas teoria, mas também se trata de saber executá-la, promovendo benefícios, satisfação e qualidade de vida, conforme esse alinhamento os resultados e lucros se elevaram. Saber diferenciar ser líder e ser chefe também é um diferencial na motivação, o motivador precisa saber a sua capacidade de motivar, quem quer exemplo precisa ser o exemplo, um líder motivador constrói novas lideranças motivadoras, assim, a organização fortifica-se. Esse é o papel do motivador, sempre tendo o conhecimento, as habilidades ideais, ter a vontade de ação e o saber fazer e o mais importante que é a execução do planejamento.

Complementando sobre o papel do motivador, o mesmo tem sua ação de orientar e transmitir inspiração aos seus liderados, para que os mesmos percebam o exemplo e mantenham sempre o nível do comprometimento alto e mantenham o foco nas metas a serem atingidas, o motivador precisa passar confiança a sua equipe e sempre mantê-la motivada e alinhada com os objetivos da organização.

3.3 A importância da motivação e teorias

O mundo cada vez mais competitivo dos negócios exige altos níveis de motivação das pessoas. Empregados motivados para realizar seu trabalho, tanto individualmente como em grupo, tendem a proporcionar melhores resultados. A motivação pode ser entendida como o principal combustível para a produtividade da empresa.

As empresas estão valorizando cada vez mais o comprometimento das pessoas. Os funcionários comprometidos vêm sendo convocados para fazer parte das soluções e é exatamente neles que as empresas mais tendem a investir. A motivação, por sua vez, é a chave do comprometimento. É muito mais fácil para as empresas conseguirem pessoas competentes do que comprometidas. Por isso, identificar fatores capazes de promover a motivação dos empregados e dominar as técnicas adequadas para trabalhar com ela vem se tornando tarefa das mais importantes para os gerentes.

Segundo Abraham (apud, Maslow 2016), a hierarquia das necessidades são formas de um indivíduo alcançar suas satisfações pessoais e profissionais, elevando sua motivação e crescimento. A hierarquia das necessidades humanas mostra que quanto maior for seu nível de entusiasmo mais as pessoas se sentem realizadas a executar suas tarefas do dia-a-dia com isso foram divididas em cinco níveis hierárquicos sendo elas fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de auto realização como consta na figura 2.

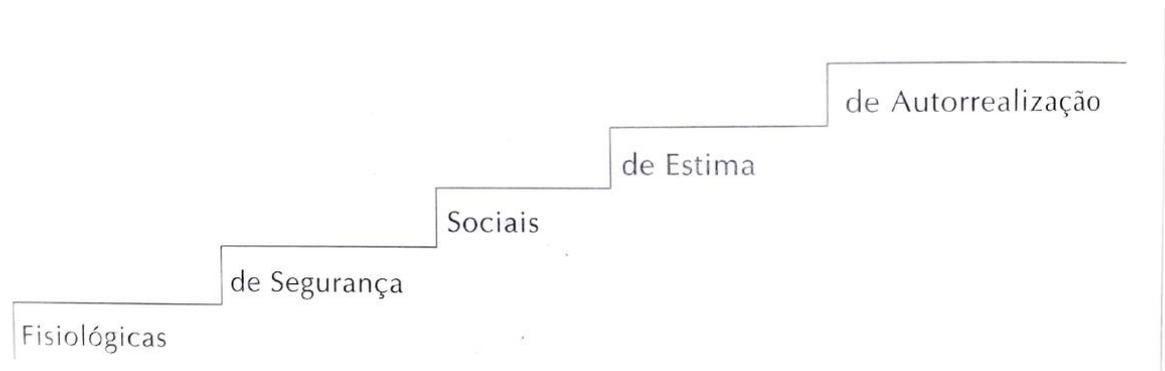
As fisiológicas são necessidades básicas de qualquer ser humano, como fome, sede, abrigo, vestimenta, horários flexíveis no trabalho, intervalo, conforto uma vez alcançada se torna mais fácil ter uma vida digna para executar os deveres do dia-a-dia. No segundo nível a necessidade de segurança faz com o que indivíduo se sinta seguro, livre de perigo tanto na sua vida pessoal e profissional como plano de saúde e seguro de vida.

As necessidades sociais por sua vez levam o indivíduo a manter relações humanas, participar de um grupo, ter carinho, afeto de familiares e amigos e ser aceito por eles. A estima é o reconhecimento das capacidades seja ela pessoal ou

profissional uma vez alcançada surge a auto realização que é quando um indivíduo alcançar o nível máximo de sua realização e consegue enxergar o seu próprio potencial almejando um crescimento profissional ou um desejo pessoal que imaginava que não conseguiria almejar, acreditando na sua capacidade individual ou em grupo.

A interpretação sobre a figura 2 a seguir que nos traz a hierarquia de Maslow, começamos com as necessidades fisiológicas que são respectivamente as necessidades humanas como alimentos, saúde corporal e outros. O segundo degrau trata-se da segurança que requer uma defesa ou proteção privada das necessidades fisiológicas, ou seja, uma espécie de seguro. O terceiro degrau descreve as necessidades sociais, se resume ao afeto, empatia, a sua aceitação em um determinado grupo, arrisco dizer que seja uma garantia do direito do indivíduo na condição de cidadão. O penúltimo degrau pontua sobre as estimas, que é algo próprio, ou seja, individual, que seja respeitado por si e pelos outros, tem a divisão de duas categorias: a competência de atuar em alguma área profissional ou da vida e a de reputação, ou seja, da confiança a que é validada pelas outras pessoas. O último degrau é a auto realização, as habilidades adquiridas durante o processo, as propriedades de competências e maximização do potencial do conhecimento, transmitindo para dentro da organização, suprimento dessas necessidades eleva o nível de satisfação e o colaborador que atinge todos esses degraus pode seguir com tranquilidade e realização, rumo as novas metas.

Figura 2 – Teoria das Necessidades de Maslow



Fonte: GIL, Antônio Carlos, 2016

Segundo Gil (2016, p. 224-225 apud Douglas McGregor, 1960), as teorias X e a teoria Y avaliam o comportamento gerencial e sua influência juntos aos seus colaboradores. O intuito é trabalhar de forma que consigam motivar os seus funcionários de acordo com o perfil pessoal de cada indivíduo analisando pontos positivos e negativos para que possam ser observados e melhorados dentro da organização. Sabemos que funcionários motivados tendem a aumentar a lucratividade e o crescimento da organização tendo um bom direcionamento e relacionamento com seu gestor. Para motivar um indivíduo não é uma tarefa fácil por esse motivo um gestor primeiramente precisa se analisar, saber qual o seu objetivo pessoal e profissional para com isso estudar estratégias para motivar os seus colaboradores.

O psicólogo Douglas McGregor (1960), definiu dois tipos de gerenciamento, a teoria X são colaboradores desmotivados que não gostam de trabalhar e tem como líder um perfil autocrático onde só o mesmo que toma decisões importantes para fazer com que a equipe tenha um bom desempenho. Já na teoria Y os colaboradores trabalham com satisfação onde buscam meios para crescerem profissionalmente, gostam de trabalhar em equipe e tomam decisões juntos para que se tenha bons resultados. Na figura 3 vamos avaliar o perfil que um gerente deve ter juntos aos seus funcionários, sendo ela X ou Y os gerentes por sua vez têm que saber lidar com cada colaborador dependendo do perfil de sua equipe. Uma vez que terá momentos que deverá se comportar como um gestor mais controlador e outras como um líder mais autocrático onde busca soluções juntos a sua equipe e ambos em busca do crescimento da organização.

Explicando a figura 3 a seguir podemos esclarecer os pontos da teoria X, quando não há um controle dos responsáveis dos setores e acaba cominando ingerências. Por isso o controle do gerente na produção das atividades, as vezes uma decisão de desligamento acontece para servir de exemplo, o perfil do motivador da teoria X, ele acredita que com a distância da equipe consegue manter seu comando, porém, nessa teoria X, os colaboradores não possuem motivação, sempre estão precisando de algo que os animem ou de um empurrãozinho e dentro dessa mesma teoria o perfil do gerente/motivador é de tomar as decisões sozinho, podemos até concluir que isso também soma na não motivação dos colaboradores na teoria X.

Já na teoria Y, observamos que já existe sinais de incentivo e motivação, no momento que o motivador permite a criatividade do colaborador o ambiente de trabalho muda positivamente devidamente ao estímulo e a liberdade. Pontuando que para o gerente/motivador, no modo geral os colaboradores são merecedores de sua confiança, assim, a equipe coopera em união e o surgimento dos talentos só tendem a aumentar na organização. No momento que o colaborador se ver livre em conduzir alguma reunião, o líder está estimulando sua motivação de necessidade de ter responsabilidades e de se autocontrolar sem exageros, nesse cenário de trabalho os colaboradores passam a se satisfazer e querer trabalhar, trazendo os resultados na organização.

Contribuindo um pouco mais sobre essas teorias, de uma forma resumida que entendemos da teoria X é quando o colaborador sente falta de vontade, onde se encontra desmotivado em relação ao seu trabalho, que chega ao ponto de até mesmo evitá-lo. Na teoria X usa-se muita a recompensa-penalização, por isso que se tem o fator controle da parte do gestor e o empurrãozinho a ser dado nos colaboradores se torna uma ameaça que se transforma em um impulso motivacional. Na teoria Y é onde os colaboradores e organização precisam e desejam trabalhar pelos objetivos e não entram em conflito, ou seja, precisa ser enxergado um ambiente confortável para não atrapalhar os resultados, a penalização não é o único estímulo motivador, mas também as necessidades pessoais se tornam impulsos.

Abordamos abaixo a ilustração da figura dessas teorias no exemplo de tópicos, podemos observar a comparação e as diferenças nas teorias sobre as metodologias da motivação, podemos até citar nas explicações anteriores sobre o papel do motivador, cada uma das teorias tem um perfil de gerência diferente. Não queremos trazer uma comparação ou afirmação de qual teoria é a correta, mas o enfoque é transmitir o conhecimento com a pesquisa realizada.

Ainda sobre essas teorias, o conceito trazido dentro deste resultado é mostrar as evidências de como provavelmente ocorre a influência da motivação no colaborador no dia-a-dia na organização. A teoria X propõe de modo na organização as ações que induz o colaborador ao trabalho, já a teoria Y preza pelo desenvolvimento organizacional, ou seja, condições no ambiente do trabalho que proponha engajamento e efetividade nas resoluções das atividades.

Podemos observar nos tópicos na figura abaixo em detalhes resumidos e explicativos sobre as duas teorias discutidas.

Figura 3 – Teoria X e Y

Teoria X
<p>O gerente admite que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • se não controla diretamente, a equipe não produz; • às vezes é preciso repreender ou mesmo demitir um funcionário para ensinar os demais; • para manter o comando é preciso distanciar-se um pouco da equipe; • a maioria dos empregados não tem ambição e precisa de um empurrão; • as decisões mais importantes devem ser tomadas por ele, sem a participação dos empregados;
Teoria Y
<p>O gerente admite que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • qualquer pessoa pode ser criativa, desde que devidamente estimulada; • de modo geral, os empregados são merecedores de sua confiança; • em algumas ocasiões, seus subordinados podem conduzir as reuniões; • seus empregados são capazes de se autocontrolarem; • sob condições favoráveis, as pessoas gostam de trabalhar.

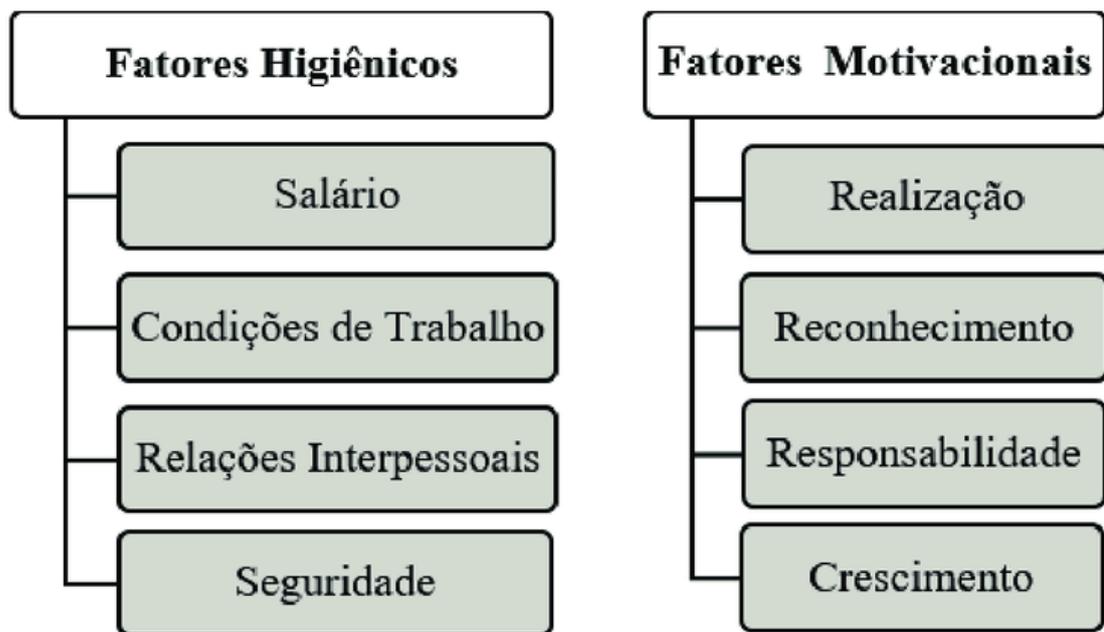
Fonte: GIL, Antônio Carlos, 2016

Gil 2016 (Apud Herzberg 1960, p. 226-227), a teoria dos fatores higiênicos é a motivação que o colaborador tem para ir ao seu ambiente de trabalho todos os dias e executar suas atividades diárias. Segundo autor um bom salário não é necessariamente suficiente para manter um funcionário motivado e satisfeito e sim um conjunto de fatores como clima organizacional, um bom relacionamento entre gestor e equipe, plano de carreira e reconhecimento são fatores de suma importância. Então entendemos que fatores higiênicos é tudo aquilo que está relacionado a empresa como salários, benefícios, segurança, condições de trabalho, são fatores simples e necessários para manter um dia-a-dia do funcionário dentro da organização.

Por outro lado, também temos os fatores motivacionais que são questões interpessoais, onde cada colaborador tem seus desejos, objetivos e realizações pessoais a serem conquistada. Os funcionários bem direcionados dentro da empresa

onde sabem quais as tarefas que precisam executar, as metas que devem ser atingidas, possuem um bom relacionamento entre equipe e gestão, tem um forte peso a serem uns funcionários satisfeitos e motivados gerando assim um crescimento e produtividade para a organização.

Figura 4 – Fatores Higiênicos e Fatores Motivacionais



Fonte: https://www.researchgate.net/figure/Figura-1-Fatores-higienicos-e-motivacionais-Teoria-de-Herzberg-Fonte-Hering-1996_fig2_316170126

Complementado sobre a figura 4 acima de uma forma mais detalhada, os fatores higiênicos de salários e benefícios são respectivamente premiações, bonificação e gratificações, as condições de trabalho que motivam os colaboradores diz a respeito das características do ambiente da organização e o meio de execução do trabalho, dentre as relações interpessoais consiste as normas escritas e não-escritas que definem a relação do colaborador e a organização e a seguridade refere-se não apenas das condições de trabalho, mas também da confiança passada pela organização ao funcionário em relação a sua carreira na mesma.

Sobre os fatores motivacionais concluímos que a realização tara-se quando o colaborador percebe que há condição adequada para suas expectativas, o reconhecimento que é essencial na motivação, explicamos que o colaborador enxerga

a capacidade de oportunidade de conseguir executar com desempenho uma função que é lhe dada e confiada por parte da organização, com essa engrenagem surge a responsabilidade que motiva a inteligência emocional, porque o colaborador se sente importante com a demanda confiada a ele para ser executada e o por último o crescimento, a sensação de estar atingindo o objetivo e consolidando uma carreira dentro da organização, sendo enxergado com justiça e recebendo seus méritos pelas tarefas cumpridas.

3.4 Motivar pessoas

Segundo Gil (2016), a origem dos motivos vem das necessidades, que não são de pessoas para outras pessoas, mas também da realização da mesma pessoa no momento que a necessidade surge. Conforme a diferença entre pessoas a interação da motivação se manifesta de acordo com a personalidade própria.

Por tudo isso, motivar pessoas no trabalho constitui tarefa das mais difíceis. Apesar dessa dificuldade, pode-se apresentar aos gerentes uma série de recomendações que, se aplicadas, poderão de alguma forma influir na motivação de seus empregados. (Gil, Antônio Carlos, 2016. p.233)

Nas organizações os colaboradores possuem necessidades diferente uns dos outros, eles mesmos identificam suas necessidades e impulsos. O motivador da organização precisa estar visivelmente ciente das necessidades dos mesmos, ele precisa compreender, incentivar e investir na motivação dos seus liderados. Dessa forma, o gestor poderá definir metas, no momento que o mesmo compreende motivar as pessoas de sua organização, elas perceberão as recompensas que estão por vir e assim alinharão suas necessidades e os estímulos de motivação ao planejamento da organização, com isso a motivação nas pessoas maximiza o potencial da motivação no trabalho.

4 CONCLUSÕES FINAIS

O trabalho em foco aborda os impactos da motivação e seus estímulos dentro das organizações, aperfeiçoando as condições e métodos de motivação dentro das

instituições e apresentando os resultados do impacto da mesma. A motivação vem constantemente se modificando desde a pré história e evoluiu com os desenvolvimentos da humanidade.

Esse estudo também teve como objetivo analisar os impactos da motivação nas organizações, bem como seus aspectos positivos e a influência sobre os seus colaboradores. Foi demonstrado que o processo de motivação se inicia através de uma necessidade insatisfeita, onde gera uma reflexão, causando um impulso, canalizando as forças para atingir um objetivo definido.

A pesquisa evidenciou o papel do motivador em reconhecer as necessidades dos colaboradores, definindo e explicando para as organizações a importância da criação de estilo gerencial da motivação aplicada aos processos e indivíduos.

Concluimos que a motivação é uma força interior, um elemento e combustível que se modifica de acordo com as nossas necessidades e objetivos durante toda a nossa vida. A motivação conforme abordada mostra que quando maior seu nível de entusiasmo, mais as pessoas se sentem realizadas e executam suas tarefas do dia-a-dia.

A hierarquia das necessidades nos mostra que as necessidades do nível mais baixo devem ser satisfeitas antes das necessidades do nível mais alto para que assim seja atingida a sua auto realização, contudo podemos dizer que cada ser humano tem suas necessidades e objetivos e o que é bom para um muitas vezes não satisfaz o outro. Em outras teorias abordadas conseguimos avaliar o comportamento da gerencia e sua influência junto aos colaboradores, já na teoria dos fatores higiênicos e motivacionais, abordamos os fatores que causam satisfação ou insatisfação no ambiente de trabalho.

Percebemos que a busca por motivar pessoas nas organizações é o que define se a lucratividade dela atinge o esperado, pontuando também sobre a vida social, pois a motivação não apenas abrange as necessidades dos colaboradores em sua carreira profissional, mas também reflete no seu social, as primeiras necessidades são voltadas a sua sobrevivência até chegarem nas necessidades profissionais. Sendo assim a motivação não se trata apenas dentro da organização, mas o equilíbrio em si entre o profissional e o social, o motivador que deve estar atento nessa busca, para

que os impactos sejam positivos dentro de sua organização, o perfil de gerencia também colabora.

A sugestão que os autores trazem é o desenvolvimento dos estímulos motivacionais nas organizações, com diversos conceitos e exemplificações de como motivar o colaborador e mostrar o perfil a ser seguido de como motivar, recompensar e suprir as necessidades dos colaboradores e até mesmo usá-las como impulso de motivação. A sugestão do grupo é exatamente alinhada com a dos autores, nos tempos de hoje as organizações que sempre mantem seus colaboradores motivados são as que sempre estão no topo do sucesso.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto – **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. Ed. Rio de Janeiro. p. 231 à 237, 2014.

CODA, Roberto – **Competências Comportamentais: Como mapear e desenvolver competências pessoais no trabalho**. 1. Ed. São Paulo. p. 33 à 61, 2016.

CRA-RJ – **Conselho Regional de Administração do Rio de Janeiro**. Wagner. Disponível em <https://cra-rj.adm.br/a-teoria-x-e-a-teoria-y/>. Acesso em: 08 de jun. 2023.

GIL, Antônio Carlos – **Gestão de Pessoas, enfoque nos papéis estratégico**. 2. Ed. Rio de Janeiro. p. 221 à 237, 2016.

HERING. **Fatores higiênicos e motivacionais: Teoria de Herzberg**. Miranda. Disponível em https://www.researchgate.net/figure/Figura-1-Fatores-higienicos-e-motivacionais-Teoria-de-Herzberg-Fonte-Hering-1996_fig2_316170126. Acesso em: 01 de jun. 2023.

Recursos Didáticos para a Formação de Tutores em Contexto de Trabalho – **Projeto n.º 264-RD-2004 financiado pelo POEFDS**. Disponível em https://elearning.iefp.pt/pluginfile.php/50725/mod_scorm/content/0/exit.htm. Acesso em: 22 de mai. 2023.

USP. **Aspectos Metodológicos do Estudo** - Capítulo 3. Disponível em <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-03052006-164845/publico/METODOLOGICO.pdf>. Acesso em 08 de mai. 2023.