



A MOTIVAÇÃO E SUA IMPORTÂNCIA PARA TRANSFORMAR GRUPOS EM EQUIPES

ANDRADE, Tamiris Teixeira de ¹
ANDRADE, Luan¹
KERSCHER, Paulo¹
ROSA, Micaeli Servelin da ²
CORNELIUS, Rui Airton³
tamiris.andrade123@hotmail.com

RESUMO

Através da motivação um gestor pode criar um ambiente que favorece o desenvolvimento de ideias e atividades que vão leva-los a eficiência. O objetivo fundamental deste artigo visa demonstrar o impacto da motivação dentro das equipes de trabalho realizado através de revisão bibliográfica e pesquisa qualitativa aplicada a alunos do 4º período de Gestão de Recursos Humanos da FAG campus Toledo. A falta de importância e atenção voltada aos aspectos da motivação dentro das equipes de trabalho, dada pelos profissionais da área, principalmente os responsáveis pela gestão, tanto de setores individuais quanto os próprios profissionais de Recursos Humanos que normalmente são responsáveis pela gestão de talentos dentro das organizações. Como observado através de pesquisa de campo os profissionais que estão saindo das instituições não tem contato e portanto não irão utilizar os fundamentos da motivação para criar um ambiente mais agradável e que favoreça o desempenho das pessoas pelas quais são responsáveis.

Palavras-chave: Motivação; liderança; comunicação; relacionamento interpessoal.

¹ Graduando do curso de Tecnologia em Processos Gerenciais, da Graduação do Centro Universitário FAG-Toledo.

²Graduando do curso de Tecnologia em Gestão Financeira, da Graduação do Centro Universitário FAG-Toledo.

³ Professor Orientador do curso de MBA – Gestão Empresarial, do Programa de Pós-Graduação do Centro Universitário FAG.

1 INTRODUÇÃO

No início, o homem era motivado a trabalhar pela simples sobrevivência, para prover o sustento de sua família.

Com a evolução do homem e da sociedade agregaram-se outros valores tornando-se mais complexas as necessidades e desejos destes indivíduos.

Pessoas determinadas e motivadas são o maior patrimônio de uma empresa, fonte básica da produtividade. O respeito individual e o tratamento digno a todas as pessoas, que estão ligadas diretamente ou indiretamente com a empresa, são princípios fundamentais de uma organização que aposta no recurso humano como a chave para o sucesso.

A motivação é algo abstrato, porém próprio e inseparável dos seres humanos, todas as pessoas têm suas necessidades, que podem ser chamadas de desejos, aspirações, objetivos individuais e motivos.

Certas necessidades são basicamente semelhantes quanto à maneira pela qual fazem as pessoas organizarem seu comportamento para obter satisfação.

Este artigo tem como objetivo demonstrar a importância do gestor em incentivar sua equipe para conseguir extrair da motivação um desempenho superior na realização das tarefas, organização e nos benefícios produzidos para a equipe na conquista de suas metas dentro do ambiente de trabalho.

Para (ZIMERMAN, 2000), as equipes são definidas e as suas características são específicas com o objetivo de estabelecer as diferenças entre grupos e equipes de trabalho. Transformando os grupos de pessoas em equipes bem engajadas que possibilitam melhores resultados, atingindo suas metas.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 OS CONCEITOS DE PROCESSOS GRUPAIS VISTOS PELA PSICOLOGIA E DA GESTÃO DE EQUIPES

Nos deparamos com uma grande quantidade de teoria sobre o que são grupos, modalidades, aplicações e técnicas de como desenvolvê-los, porém em



relação aos processos grupais não encontramos a mesma facilidade. Para (ZIMERMAN, 2000) grupos são como uma orquestra: produzem uma melodia, que vai além do que a soma de notas musicais, é combinação e arranjo entre elas. Para além dos músicos, seus instrumentos, partituras e preparo, ouvimos o que produzem em conjunto. Daí podemos pensar o processo grupal, o que acontece como resultado de uma relação.

De acordo com Marra e Fleury (2008, p. 16), pelas práticas grupais, encontramos o saber local para construção do saber coletivo, pois “a reflexão é desencadeadora do conhecimento uma vez que propaga uma ressonância no espaço e cria um movimento de desenvolvimento da consciência”.

Em Lane (2004), vemos o processo de grupos pelo ângulo de que o grupo só existe como tal quanto, ao compromisso entre os membros. A autora faz um alerta sobre os esforços que a sociedade faz para que não haja conscientização grupal, pois esta é tida como algo perturbador.

Pensar nos processos grupais é olhar para o entre, que não é entre corpos, entre assuntos, mas que é sentimentos-entre. “Singularidade e coletividade que só sustentando sua tensão tornarão possível pensar a dimensão subjetiva no atravessamento do desejo e da história” (FERNÁNDEZ, 2006, p. 56).

Em Barros (2007, p. 293), temos um entendimento a partir do devir-grupo “naquilo que se pode experimentar de composição com outros modos de afeição a outros modos de existencialização”, de tal forma que se possa transformar um conjunto de pessoas para além de representações internas e totalizações.

Os processos de grupo “somente podem ser observáveis, descritíveis e analisáveis quando são organizados segundo as ideias e palavras dos participantes ou de observadores que operam segundo pressupostos” (SEMINOTTI; CARDOSO, 2007, p. 26). Devemos pensar que a gestão de equipes precisa criar um espaço que estimule esses entendimentos.

Em suas origens etimológicas: Escandinava (skip: barco) e francesa (equipagem: tripulação) a palavra equipe faz referência a algo feito em comum por um conjunto de pessoas com vínculo entre si, realizando um objetivo em comum.

“Demarcamos a presença do subjetivo como constitutivo das relações humanas, o vínculo, desde a concepção da palavra equipe, que também pode ser



compreendido como interdependência na perspectiva do pensamento sistêmico.” (CUNHA, 1986, p. 309; GONZÁLEZ, 1996).

O papel do gestor nesse processo é de grande importância, é de sua responsabilidade administrar os conflitos existentes entre os componentes da equipe e fazer com que o clima seja agradável e contribua com o desempenho da equipe.

2.2 A INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA NA MOTIVAÇÃO DA EQUIPE.

Segundo Chiavenato (1982, p. 56),

“Ser líder é dar o exemplo para que outros saibam como se faz e se esforcem para repetir a tarefa no mesmo nível ou ainda melhor. Essa é a única liderança que se sustenta com o tempo. Nada do que você diz influencia mais as pessoas do que aquilo que você faz. Liderar é inspirar e influenciar pessoas a fazerem a coisa certa, de preferência entusiasticamente e visando ao objetivo comum. Afinal, uma equipe precisa de líderes no dia a dia que todos olhem como referência. São aqueles que ajudam o treinador, ou gestor, a conduzir seu time (ou projeto) pela estrada do planejamento até alcançar a meta almejada.”

De acordo com o trecho acima, líderes de equipes possuem comportamentos construtivos. Apoiando suas equipes, sendo bons ouvintes, confrontando quando adequado e buscando consenso quando necessário, buscam e dão *feedback* e transferem poder.

Em Hesselbein (2000, p. 85),

“Líderes conduzem mudanças. Isso é o que se espera dos verdadeiros líderes hoje. Porém, quando combinada com a definição de líder como alto gerente, essa visão leva a uma busca contínua da empresa pelo CEO como um herói, a pessoa que consegue tranquilizar o acionista, que convence os funcionários resistentes à mudança e que não tem medo de tomar decisões que para outros podem parecer difíceis. Com o tempo esse pensamento está se difundindo para outras instituições, que estão sendo acompanhadas do mesmo modo em busca por suas próprias figuras heroicas para conduzir a mudança em suas organizações obstinadas, introspectivas e não competitivas”.

Destaca-se a importância do surgimento de uma pessoa na alta hierarquia da empresa que tenha as características de um líder para influenciar pessoas dentro e fora da organização, tornando-se peça fundamental para o seu sucesso.

Em Bernardinho (2006, p. 115 e 116), “a motivação baseia-se em dois



pontos principais: o primeiro deles é a necessidade. Se você precisa, vai “correr atrás” e se dedicar. O segundo é a paixão. Se você gosta, ama o que faz, vai querer melhorar sempre”. Podemos observar que estes conceitos tratam a motivação como sendo algo pessoal e que parte do interior das pessoas.

Segundo Goldsmith (2000, p. 64),

“Os líderes no futuro precisarão estar novamente preparados para extrair ideias das pessoas, para ajudá-las a identificar, articular e satisfazer as necessidades que lhe são próprias e não raro mutáveis. Por causa deste imperativo, a compreensão e o faro para as técnicas de diálogo socrático serão um aspecto importante da liderança no futuro”.

Essa afirmação nos leva a crer que o líder se torna um ponto de apoio para os elementos a sua volta, ajudando-os a superar dificuldades, contribuindo para que todos tenham um melhor rendimento.

Segundo Chiavenato (1993, p.177) “descreve teorias que analisam a liderança em termos de estilos de comportamento do líder em relação aos seus subordinados. São as formas pelas quais o líder desempenha sua influência.”

2.3 O PAPEL DO GESTOR NA CAPACITAÇÃO DE SEUS COLABORADORES.

O rápido avanço tecnológico a partir da Primeira Revolução Industrial onde a estrutura social e econômica foi profundamente alterada em função do crescimento de novas ideias exaltando o trabalho, a poupança e o investimento e o avanço do capitalismo onde a maior parte dos bens e serviços utilizados para sobrevivência humana são produzidos pelas organizações.

Chandler (1977, p. 608) “registra que raramente na história do mundo uma instituição tornou-se tão importante num período de tempo tão curto”. (Braga 1987, p. 36) reafirma, dizendo que “muitos aspectos da atividade humana, como trabalho, educação recreação e lazer, são largamente influenciados pelas organizações modernas.”

Na atualidade a necessidade de adequação dos funcionários as atuais tendências são imprescindíveis para que a empresa não pare no tempo, perdendo espaço para os concorrentes o que faz as organizações se manterem em busca de novas perspectivas de evolução para adaptar-se a nova era industrial.



Para Chiavenato (2002, p. 529),

relaciona capacitação com o próprio desenvolvimento profissional, pois visa ampliar, desenvolver e aperfeiçoar o ser humano para o seu crescimento pessoal e profissional. As transformações ocorrem de forma cada vez mais veloz e as informações estão constantemente atualizadas. Dentro de um mercado cada vez mais competitivo o diferencial para garantir a competitividade e o avanço tecnológico está nas pessoas que compõe a organização. Com um bom projeto de capacitação pode-se aperfeiçoar e inovar, o treinamento é uma ferramenta efetiva e eficaz que auxilia significativamente na melhoria e qualidade dos serviços prestados.

Com a continua evolução tecnológica, se manter atualizado exige constante aprimoramento em cursos ou treinamentos respectivamente aliados com a realidade da organização. Os colaboradores que vislumbram a possibilidade de aprimoramento pessoal e profissional, tendem a obter maior oportunidade de ascensão dentro da empresa atuante.

De acordo com Gil (2001, p. 71)

A capacitação deve ser vista pelas empresas como um processo contínuo de auto avaliação das habilidades humanas disponíveis existentes, ou seja, investir no desenvolvimento do homem, estabelecendo uma rede de aprendizagem autossustentável, visando a multifuncionalidade integrada das modernas corporações. O programa de capacitação possui maior êxito quando é feito através de um serviço terceirizado prestado por uma consultoria especializada, afinal diretores, gerentes e supervisores já exercem a função de orientar e direcionar no dia a dia..

O bom relacionamento interpessoal é um dos fatores que influenciam no bom desempenho das produções diárias de um grupo. Uma equipe que trabalha unida em prol do mesmo objetivo alcança com qualidade e eficiência os objetivos propostos.

O papel do gestor tem grande importância nesse processo, afinal é de sua responsabilidade administrar os conflitos existentes entre os componentes da equipe e fazer com que o ambiente seja agradável e sinérgico para que a união e a cooperação entre os colaboradores prevaleçam. Existem alguns fatores que não podem ser ignorados para se fazer presente à harmonia dentro do âmbito de trabalho: o bom humor, o espírito de equipe, o profissionalismo e comunicação direta e clara.



Em Bernardes (2003, p. 183)

..observamos uma grande atenção na comunicação como fator altamente importante para os envolvidos em funções com alto grau de responsabilidade. O gestor que consegue liderar e manter uma satisfatória relação com seus colaboradores, apenas define as metas, incentiva e orienta a equipe, administra os conflitos, pois divergências são inevitáveis, assim cabe aos colaboradores a função de contribuir para o alcance das metas propostas, identificar problemas, apontar soluções e melhorias, além de permitir uma avaliação sobre seu trabalho e sua postura, seus pontos positivos e seus pontos que necessitam ser aperfeiçoados.

2.4 GESTÃO POR RESULTADOS

O termo gestão para resultados percorreu um longo caminho e é uma das variantes da Administração por Objetivos onde sua origem se encontra no livro de Peter Drucker "*The practice of management*", publicado em inglês em 1954. Drucker complementou posteriormente suas ideias (1964) na obra "*Managing for Results: Economic Tasks and Risk-Taking Decisions*", onde utiliza pela primeira vez esse termo.

A gestão por resultados é uma ferramenta da administração que, com sua metodologia, busca alinhar o planejamento, a avaliação e o controle, promovendo eficiência e eficácia na organização. Tem foco na efetividade e na flexibilidade dos processos, minimizando o excessivo apego às normas e procedimentos, promovendo mais eficiência e efetividade da gestão pública.

Segundo Trosa (2001), pode-se entender que *accountability* é a obrigação dos funcionários em prestar contas quali-quantitativamente, a qualquer momento, dos serviços prestados. Já a responsabilidade é a inclinação espontânea para o dever de atingir os resultados e deles prestar contas, caracterizando-se como o reverso positivo da *accountability*.

Assim, segundo Gomes (2009), pode-se entender que a gestão por resultados é desenvolvida por meio de um ciclo que começa com o estabelecimento dos resultados desejados, a partir da tradução dos objetivos; seguido do monitoramento e da avaliação do desempenho da organização a partir do alcance desses resultados; e retroalimenta o sistema de gestão, propiciando ações

corretivas decorrentes dessa avaliação.

Após a tomada de decisão referente a adoção da gestão por resultados e também às alternativas para atingir os objetivos, a etapa seguinte é a implantação do modelo. Nessa etapa, compete ao gestor coordenar a implantação, procurando vincular dinamicamente os recursos aos objetivos. Para tanto, a função de coordenação pode ser empreendida por outro conjunto de mecanismos, que segundo Mintzberg (2001) são o ajustamento mútuo, supervisão direta, padronização de normas, processos, resultados e habilidades.

2.4.1 Os três estilos de liderança

- **Liderança autocrática:** Na liderança autocrática o líder é focado apenas nas tarefas. Este tipo de liderança também é chamado de liderança autoritária ou diretiva. O líder toma decisões individuais, desconsiderando a opinião dos liderados.
- **Liderança democrática:** Chamada ainda de liderança participativa ou consultiva, este tipo de liderança é voltado para as pessoas e há participação dos liderados no processo decisório.
- **Liderança liberal ou *laissez-faire*:** *Laissez-faire* é a contração da expressão em língua francesa *laissez faire, laissez aller, laissez passer*, que significa literalmente "deixai fazer, deixai ir, deixai passar". Neste tipo de liderança as pessoas têm mais liberdade na execução dos seus projetos, indicando possivelmente uma equipe madura, autogerida e que não necessita de supervisão constante. Por outro lado, a liderança liberal também pode ser indício de uma liderança negligente e fraca, onde o líder deixa passar falhas e erros sem corrigi-los.

2.5 TENDÊNCIA DO TRABALHO INDIVIDUALIZADO NA INTERNET.

Se os processos grupais “somente podem ser observáveis, descritíveis e



analisáveis quando são organizados segundo as ideias e palavras dos participantes ou de observadores que operam segundo pressupostos” (SEMINOTTI; CARDOSO, 2007, p. 26), podemos pensar que a gestão de equipes precisa abrir um espaço que propicie esses entendimentos. Dessa forma, fazemos uma primeira hipótese: o entendimento sobre os processos grupais na gestão de equipes ocorre quando a propriedade dos sistemas vivos denominada produção de si é conscientemente estudada por seus envolvidos.

Marx (1982, p. 58) estudou o processo de cooperação em O capital: “é a forma de trabalho onde muitos operários trabalham lado a lado e em conjunto, após um plano geral, num mesmo processo de produção, ou em processos diferentes, mas combinados”.

Marx (1982) estaria falando em equipes? Nesse conceito, há um planejamento/estudo prévio, o que talvez possamos chamar gestão no vocabulário contemporâneo, já que as pessoas trabalham em combinação, o que relacionamos com a interdependência nas equipes.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A palavra ciência pode ser considerada também como conhecimento, sabedoria. Ela tem como base princípios e teorias organizadas metódica e sistematicamente, construindo uma área do saber humano, relativa a um fenômeno ou objeto de estudo. A ciência não é acumulação de “verdades”, mas um campo aberto onde há uma luta constante entre as teorias, os princípios e as concepções de mundo (MORIN, 2001).

Também é um aprofundamento, um aprimoramento de potenciais comuns a todos.

Para Alves (2002, p.9) ciência é:

[...] a hipertrofia de capacidades que todos têm. Isto pode ser bom, mas pode ser muito perigoso. Quanto maior a visão em profundidade, menor a visão em extensão. A tendência da especialização é conhecer cada vez mais de cada vez menos [...] a aprendizagem da ciência é um processo de desenvolvimento progressivo do senso comum. Só podemos ensinar e aprender partindo do senso comum de que o aprendiz dispõe.



Segundo Alves (2002) entende-se por senso comum o conhecimento adquirido pelas pessoas através do convívio social com outros indivíduos (o senso comum advém das múltiplas relações entre os familiares, os amigos, na rua e até mesmo na escola) de onde é extraído o conhecimento científico. Senso comum é aquilo que não é ciência. “A ciência é uma metamorfose do senso comum. Sem ele, ela não pode existir.” (Alves, 2002, p.11).

3.1 MÉTODO DE PESQUISA

Metodologia é o estudo sistemático e lógico dos métodos empregados nas ciências, seus fundamentos, sua validade e sua relação com as teorias científicas. Embora procedimentos variem de uma área da ciência para outra, por exemplo, da área de exatas para a área de humanas - diferenciadas por seus variados objetos de estudo, consegue-se determinar alguns elementos que separam o método científico de outros métodos (filosófico, algoritmo, matemático, etc.)

3.2 MÉTODO CIENTÍFICO

O método científico é fundamental para dar validade as pesquisas e seus resultados. Dessa forma, a pesquisa, para ser científica, pede um procedimento formal, realizado de “modo sistematizado, utilizando para isto método próprio e técnicas específicas” (RUDIO, 1980, p.9). Sendo parte fundamental da pesquisa, a metodologia visa responder ao problema formulado e atingir os objetivos do estudo de forma eficaz, com o mínimo possível de interferência da subjetividade do pesquisador (SELLTIZ et al., 1965), referindo-se às regras da ciência para disciplinar os trabalhos, bem como para oferecer diretrizes sobre os procedimentos a serem adotados.

Para Gil (1999), o método científico é um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos utilizados para atingir o conhecimento. Para que seja considerado conhecimento científico, é preciso a identificação dos passos para a sua verificação, ou seja, determinar o método que levou ao conhecimento. Segundo o autor, já houve época em que muitos entendiam que o método poderia ser



generalizado para todos os trabalhos científicos.

Os cientistas atuais consideram que existe uma diversidade de métodos, que são determinados pelo tipo de objeto a ser pesquisado e pelos resultados a serem descobertos.

Segundo Richardson (1999), o método científico é a forma encontrada pela sociedade para legitimar um conhecimento adquirido empiricamente, ou seja, quando um conhecimento é obtido pelo método científico, qualquer pesquisador que repita a investigação, nas mesmas circunstâncias, poderá obter um resultado equivalente.

De acordo com Demo (1987), a metodologia é uma preocupação instrumental, que indica o caminho para a ciência operar com a realidade teórica e prática e geralmente tem foco, no esforço de transmitir uma iniciação aos procedimentos lógicos voltados para questões da subjetividade, do fundamento formal da identidade, da dedução e indução, da objetividade, etc.

Ao criar um trabalho científico o pesquisador está aprendendo a organizar suas ideias no intuito de dar sentido aos dados obtidos.

Quanto à natureza do objeto de pesquisa deste trabalho, trata-se de uma pesquisa aplicada a um grupo de acadêmicos do último período do curso de Recursos Humanos. Uma vez que aborda o tema, da motivação em equipes no mercado de trabalho, na qual as organizações buscam equipes de alto desempenho.

A abordagem utilizada neste, é uma pesquisa qualitativa de forma que se usou de um método de questões investigativas visando o ponto de vista de cada sujeito.

Esta pesquisa tem uma abordagem exploratória descritiva, visando buscar a opinião e ponto de vista de cada entrevistado(a), em que o mesmo respondesse um questionário conforme seu conhecimento ou posição no assunto tratado.

O tema em questão foi estudado e pesquisado em alguns livros relacionados ao tema em questão, e através destes, foram desenvolvidas as questões aplicadas aos acadêmicos entrevistados.

As questões desenvolvidas para entrevista foram aplicadas aos acadêmicos na instituição de ensino FAG (Fundação Assis Gurgaz), de Toledo – PR.



4.1 O DESENVOLVIMENTO DAS ENTREVISTAS

Esta pesquisa foi aplicada a 30 alunos do 4º período de Gestão de Recursos Humanos - RH da FAG campus Toledo, com 10 questões abertas, descritivas com base na motivação e seus aspectos dentro das organizações.

A análise e interpretação dos dados, descreve o público entrevistado sendo 60% mulher e sendo 40% homem com idade de 20 à 35 anos.

4.1.1 Em que podemos melhorar, para que os funcionários fiquem bem informados sobre assuntos relacionados a empresa?

As respostas dos entrevistados sintetizam, a importância da convivência em equipe.

Existem alguns pontos que devem ser melhorados em relação aos assuntos e informativos da empresa, como por exemplo:

- Fazer com que os funcionários participam e interagem mais com os assuntos da empresa;
- Criando meios de comunicação para que chegue informações com eficácia aos colaboradores como também sites, e-mails, jornais informativos;
- E realizando reuniões mensais com questões relacionados a melhorias e mudanças.

4.1.2 Como funciona a motivação nas empresas e quais os fatores que influenciam a motivação?

De acordo com as respostas dadas pelos alunos a motivação é o principal fator nas organizações.

A motivação funciona através de *feedback* positivo, aplicando treinamentos, oferecendo uma gratificação dependendo de seu desempenho. São os colaboradores que estão na frente da empresa, eles que transmitem as mensagens para os clientes, então se os funcionários estiverem felizes os clientes terão um



ambiente agradável. Um funcionário motivado é um funcionário dedicado.

4.1.3 Vivemos em sociedade e por isso devemos despertar a interação e envolvimento com as pessoas, mas existem algumas dificuldades. Cite algumas.

Agir com cordialidade melhora a convivência no dia-a-dia em uma equipe.

Ainda há algumas dificuldades para as pessoas ter uma interação e envolvimento umas com as outras dentro de uma organização, como podemos citar:

- Timidez é um fator no qual impede os indivíduos de construir bons relacionamentos;
- A dificuldade de saber aceitar as opiniões visa incluir respeito uns com os outros;
- Cada pessoa reage e lida de uma maneira diferente, não podemos tratar as pessoas da mesma maneira.

4.1.4 Qual a melhor forma de realizar um processo de recrutamento?

O recrutamento e seleção devem ser feitos com extrema cautela para que possa ser feita uma contratação em caráter qualitativo.

Analisando os recursos e meios que a empresa dispõe, o cargo disponível, selecionar a pessoa com os requisitos necessários para suprir as atividades que serão realizadas na vaga, avaliando sempre o interesse profissional, pessoal e necessidade do candidato para que futuramente ele não fique desmotivado, condição financeira que a empresa dispõe e tentar divulgar a vaga de inúmeras maneiras para que a maioria tenha conhecimento de que acontecerá um processo de recrutamento.

4.1.5 Como devo avaliar o nível de satisfação da minha equipe?

Uma equipe satisfeita desempenha um trabalho melhor.

Por uma avaliação de desempenho, avaliação pessoal, avaliar o



comprometimento entre as pessoas e suas atividades dinâmicas, atividades para unir mais a equipe, através do resultado de cada um e da minha equipe, uma outra opção é contratar um profissional externo anualmente, para avaliar o nível de satisfação dos colaboradores.

4.1.6 O que e quais recursos devo usar para melhor engajar meus colaboradores?

Deve-se sempre usar de clareza no ato da contratação de um colaborador.

As empresas devem usar recursos para melhor engajar seus colaboradores, comunicação e clareza são pontos principais em uma equipe, uma boa comunicação gera um bom relacionamento na equipe e um bom desempenho, Feedback, reconhecimento, motivação, demonstram o quanto o colaborador é importante para a sua organização. Treinamentos e investimentos em cursos para os colaboradores se especializarem principalmente na área em que atua para aprimorar o desempenho do mesmo nas atividades exercidas.

4.1.7 Qual a importância e a influência da motivação no processo de recrutamento e seleção?

Avaliar o candidato é muito importante para que a empresa faça uma boa contratação.

É de extrema importância a motivação impulsiona as pessoas dar seu melhor, mostrando seu potencial influenciando os outros a querer crescer cada vez mais dentro de uma empresa, isso no recrutamento interno. Já no recrutamento externo é importante para saber como será o colaborador.

4.1.8- Como posso utilizar a motivação de um indivíduo para melhor delegar suas atividades dentro de uma organização?

A satisfação do funcionário mediante a empresa contribui para um bom



desempenho de suas atividades.

Um funcionário satisfeito com seu salário e com outras gratificações melhor se desempenha em seu cargo, sendo assim motivará os outros colaboradores na organização. Se o funcionário está motivado ele automaticamente “ veste a camisa da empresa “ se envolvendo também em outras atividades.

4.1.9 Quais os fatores motivacionais que contribuem para um desempenho do indivíduo em um grupo?

Oferecer gratificações mediante os resultados atingidos elevam o nível de desempenho.

A cultura organizacional, os benefícios, o plano de carreira, a participação, o reconhecimento, os elogios, os méritos, a comunicação entre outros, são alguns fatores que contribuem para um desempenho do indivíduo em grupo.

4.1.10 Qual a importância de um feedback aos colaboradores e qual a melhor forma de fazê-lo?

É importante o funcionário saber em que deve mudar, por este motivo o *feedback* é de extrema importância.

Fazer *feedback* aos colaboradores é muito importante dentro de uma organização, pois com ele é possível corrigir erros, serve como um parecer comunicativo de como uma empresa vê o valor de suas atividades, mas também uma ferramenta de reconhecimento positivo. Deve ser utilizado a todo momento para não ocorrer falhas dentro da organização.

5 CONCLUSÃO

Por meio deste conclui-se que motivação é um fator essencial para desenvolver as condições de trabalho. Logo temos que, motivação é todo conjunto



de ação tida como espontânea, onde não há interferências do meio externo para o desenvolvimento de atividades, tendo que uma pessoa motivada estará sempre disposta, engajada e pronta para novos desafios.

Por isso faz-se necessário desenvolver o ambiente de trabalho fornecendo a motivação, conseqüentemente deixará eficaz a solução de problemas do dia-a-dia. Mostrar e entender a necessidade de uma equipe, proporcionando meios para adequação do mesmo.

Tendo em vista essas considerações sobre motivação, conclui-se através de uma pesquisa aplicada a acadêmicos de Recursos Humanos a falta de conhecimento e experiência com os processos e desinteresse pelos aspectos motivacionais. Como pode-se ver, existe uma vasta literatura e referencial teórico demonstrando a relevância e os efeitos tanto positivos quanto negativos da motivação dentro das equipes. Através da motivação um gestor pode desenvolver todo o potencial de sua equipe atingindo cada vez melhores resultados e contribuindo para que seus colaboradores cumpram com as suas metas pessoais e profissionais.

Do mesmo modo que um colaborador, independentemente de ser um gestor ou não, contagia as pessoas ao seu redor ao estar motivado e incentiva todos a fazerem mais e melhor. Uma pessoa desmotivada influencia seus colegas negativamente e isto cria um efeito do tipo bola de neve, onde cada um passa a não estar tão disposto a ajudar e começa a criar mais problemas do que resolver.

Mesmo com todo este referencial e com a atenção que este conteúdo vem recebendo percebe-se que os profissionais de RH que estão saindo das universidades e irão ser responsáveis em grande parte pela gestão de talentos dentro das organizações não têm conhecimento e não compreendem a total importância e a influência que a motivação tem nos resultados e na vida dos colaboradores, pelos quais eles vão ser responsáveis.

Nota-se também que esta falta de conhecimento não acontece devido à falta de classes ou conteúdo sobre o tema, mas sim pela falta de interesse gerada principalmente pela falta de experiências reais.

De acordo com o objetivo inicial deste estudo que era o de demonstrar a importância do gestor em incentivar sua equipe para conseguir extrair da motivação



um desempenho superior na realização das tarefas, organização e nos benefícios produzidos para a equipe na conquista de suas metas dentro do ambiente de trabalho.

Logo pode-se afirmar que este objetivo foi atingido porque através das investigações e pesquisas conclui-se que a motivação é um fenômeno comportamental, que é conduzido em conjunto pela organização e colaborador.

Ainda se abre uma janela de oportunidade para novas pesquisas uma vez o tema é amplo e constantemente sofre alterações de interpretações ou inserções de tecnologias e conhecimentos que podem levar a novas conclusões e de construção de novas pontes cognitivas deste conhecimento.

REFERÊNCIAS

- ALVES, R. *Filosofia da Ciência: Introdução ao jogo e suas regras*. São Paulo: Loyola (2002).
- BERNARDES, J., & FERREIRA, F. P. Sociedade e Natureza. Em S. CUNHA, & A. .. GUERRA, *A questão ambiental: diferentes abordagens* (p. 183). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil (2003).
- BOWDITCH, James L. & BUONO, Anthony F. *Elementos de comportamento Organizacional* (1992).
- BERNARDINHO. *Transformando suor em ouro*. Rio de Janeiro: Sextante (2006).
- BRAGA, N. *O processo decisório em organizações brasileiras*. Rio de Janeiro: Revista de Administração Pública (1987).
- BRUCE, B. R. *Grupo: a afirmação de um simulacro*. Porto Alegre: Editora da UFPRGS (2007).
- CHANDLER, a. J. *The Visible hand: the American revolution in american bysiness*. Cambridge: Harvard University Press (1977).
- CHIAVENATO, I. *Administração de Empresas. Uma abordagem contingencial*. São Paulo: McGraw-Hill (1982).
- CHIAVENATO, I. *Introdução à teoria geral da administração*. Rio de Janeiro: Campos(1993).
- CHIAVENATO, I. *Recursos Humanos. Edição Compactada*. São Paulo: Atlas (2002).
- CUNHA, A. G. *Dicionário etimológico Nova Fronteira da língua portuguesa*. São Paulo: Sextante(1986).
- DEMO, P. *Introdução ao ensino da metodologia da ciência. 2.ed*. São Paulo: Atlas(1987).
- DEMO, P. *Avaliação qualitativa*. Campinas: Autores Associados (2002).



- FERNÁNDEZ, A. M. *O campo grupal: notas para uma genealogia*. São Paulo: Martins Fontes (2006).
- GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5.ed. São Paulo: Atlas(1999).
- GIL, A. C. *Gestão de pessoas: enfoque nos papéis Profissionais*. São Paulo: Atlas (2001).
- GOLDSMITH, M. *Novas competências para o líder global de amanhã*. São Paulo: Futura (2000).
- GOMES, M. O. *Formação de professores na educação infantil*. São Paulo: Cortez (2000).
- GONZÁLEZ, J. *Educação e Diversidade: bases didáticas e organizativas*. Porto Alegre: Artmed(1996).
- HESELBEIN, F. *Liderança para o século XXI*. São Paulo: Futura(2000).
- LANE, S. T. *Psicologia social: o homem em movimento*. São Paulo: Brasiliense(2004).
- MARRA, M. M., & FLEURY, H. J. *Grupos: intervenção socioeducativa e método sociopsicodramático*. São Paulo: Ágora(2008).
- MARX, K. *Teses Sobre Feuerbach*. São Paulo: Ciências Humanas(1982).
- MINTZBERG, H. *O processo da estratégia*. 3 ed. Porto Alegre: Bookman(2001).
- MORIN, E. *Ciência com consciência*. 5 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil(2001).
- RICHARDSON, R. J. *Pesquisa social: métodos e técnicas*. 3 ed. São Paulo: Atlas. (1999).
- RUDIO, F. V. *Introdução ao projeto de pesquisa científica*. 4 ed. Petrópolis: Vozes (1980).
- SELLTIZ, C. *Métodos de pesquisa das relações sociais*. São Paulo: Herder (1965).
- SELLTIZ, C., WRIGHTSMAN, L. S., & COOK, S. W. *Métodos de pesquisa das relações sociais*. São Paulo: Herder (1965).
- SEMINOTTI, N., & CARDOSO, C *As configurações vinculares no pequeno grupo potencializando e/ou limitando seu processo*. São Paulo: Vínculo (2007).
- TROSA, S. *Gestão Pública por Resultados: Quando o Estado se compromete*. Rio de Janeiro: Revan(2001).
- ZIMMERMAN, D. *Fundamentos básicos das grupoterapias*. Porto Alegre: Artes Médicas Sul (2000).