



**ETEC – CENTRO PAULA SOUZA
EXTENSÃO JOÃO FRANCESCHINI
Técnico de Administração**

Dênis Fernandes Silva Carvalho

Jussara Roberta da Silva

Nathan Martins Shimite

Talita dos Santos Silva

**GESTÃO DE PESSOAS: A motivação como ferramenta de melhoria
em tempos de crise**

Sumaré

2020



Dênis Fernandes Silva Carvalho

Jussara Roberta da Silva

Nathan Martins Shimite

Talita dos Santos Silva

GESTÃO DE PESSOAS: A motivação como ferramenta de melhoria em tempos de crise

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da Etec Centro Paula Souza extensão João Franceschini, orientado pela Prof. Ana Judith Kozma Viaro, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Administração

**Sumaré
2020**

“Quando uma empresa entende que capacitar é investir, inovar é reconhecer e integrar é evoluir, ela passa a ser uma empresa de valor, e consequentemente, de sucesso”.

Denis Carvalho

Sumário

Introdução -----	3
O que é Gestão de Pessoas? -----	5
O que a Motivação favorece dentro e fora da empresa? -----	8
Como ser motivado dentro da empresa? -----	9
Quais são os tipos de motivação? -----	10
Quais as características da motivação interna e externa? -----	11
O impacto da motivação e da desmotivação na empresa -----	11
O Feedback como uma ferramenta de Motivação -----	12
Integração entre departamentos como ferramenta de motivação -----	13
Integração motivacional -----	14
Teste de LIPP ou inventário de sintomas de estresse -----	15
Dinâmicas esportivas -----	15
Quais os impactos dos testes motivacionais dentro de uma empresa?-----	16
Palestras motivacionais: Qual a importância delas?-----	16
Testes Psicológicos -----	19
Como o coaching pode ajudar na motivação dos colaboradores? -----	19
Quiz corporativo -----	20
O que é Job Rotation? Como funciona? -----	20
Por que aderir ao Job Rotation? -----	21
Como implantar o Job Rotation? -----	21
Ferramenta de motivação: Miles Company -----	22
Ferramenta de motivação: S.O.S. Car & Bike -----	22
Conclusão -----	24
Referências Bibliográficas-----	25

Introdução

Neste projeto, mostraremos a motivação como ferramenta de melhoria em tempos de crise, como ter resultados positivos a curto e longo prazo utilizando de todas as ferramentas motivacionais em sincronia, as maneiras de lidar dentro do ambiente de trabalho, quais são os problemas mais recorrentes, os riscos e o preço de um funcionário desmotivado, além de mostrar como o gestor e os empregados podem compreender e utilizar da motivação para alavancar seus resultados. Assim como os benefícios da rotatividade, o gerenciamento de pessoas e como as novas ferramentas de motivação são tão importantes para o sucesso da empresa, valorizando seus objetivos e reconhecendo talentos e ideias inovadoras, transformando os problemas em soluções, investindo assim, no maior capital que uma empresa possui: O capital Humano. Ao final, você estará preparado para solucionar diversos problemas humanos com um melhor gerenciamento, com um suporte vasto e levando sua empresa ao caminho do sucesso, obtendo o melhor de cada um.

“É preciso conhecer para atender, motivar para crescer” - Denis Carvalho

Abstract

The growth of a company, regardless of its size, depends a lot on the performance of its employees and, therefore, on the effectiveness of people management and its resources. Consequently, getting to know and understand your team well is essential to develop the motivation of each one, through it, the chance of your venture remaining in the market and managing to grow is much greater. In addition, it considerably reduces the chances of absenteeism, drop in production, accidents and incidents related to demotivation in the workplace.

"It is necessary to know so you can attend, motivate so you can grow" - Dênis Carvalho.

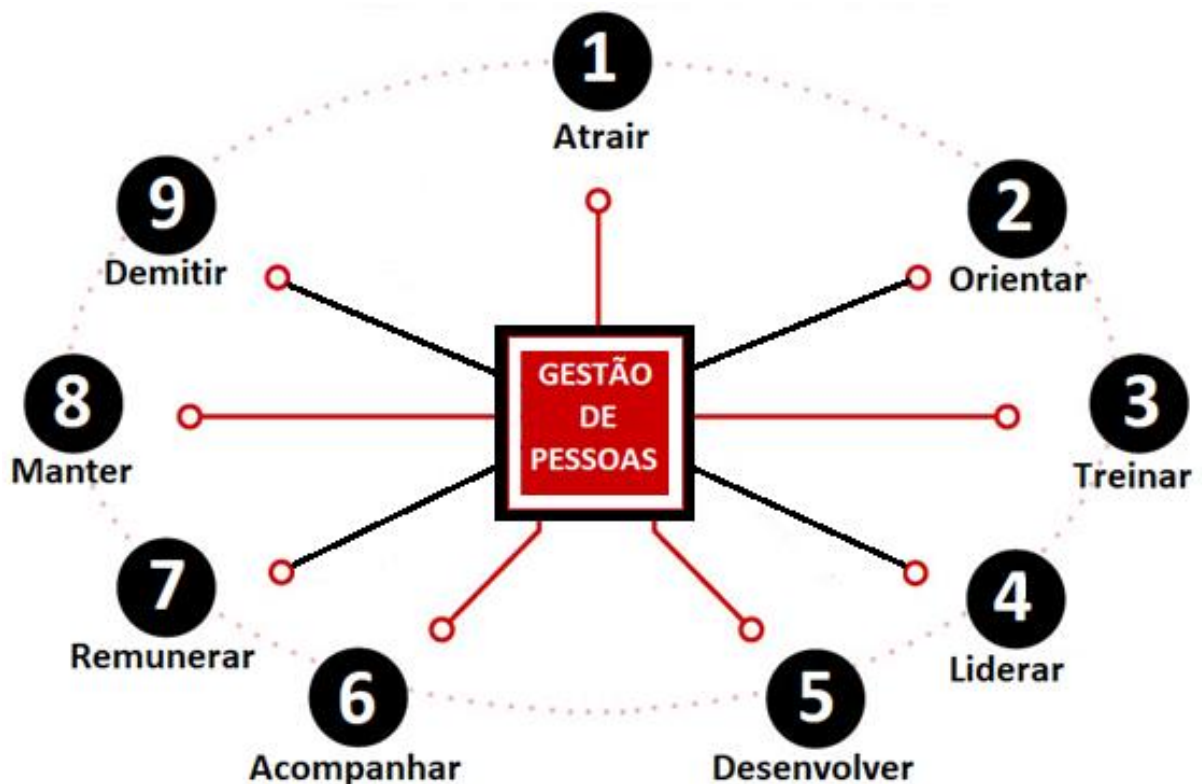
In this TCC, we will show motivation as an improvement tool, the benefits of turnover, people management, and how the new motivation tools are so important to leverage the company's success, value its goals and recognize innovative talents and ideas, transforming employees problems in solutions, investing in the biggest capital that a company has: Human capital. You will know what people management is, its characteristics, how to develop motivation in your company, bring together sectors, styles and competencies within the teams, what employees find most important, how to detect problems and find the best strategy to solve them. Most importantly, you will learn to develop motivation at work! In the end, you will be prepared to solve several human problems with better management, with a broad support and leading your company to the path of success in a much more motivating and efficient way.

O que é Gestão de Pessoas?

De acordo com Idalberto Chiavenato “A Gestão de Pessoas é um conjunto de métodos, ferramentas e práticas que tem como foco principal o desenvolvimento e o relacionamento humano em prol da melhoria do desempenho profissional, tendo como consequência o sucesso da organização” (Livro: Gestão de Pessoas o Novo Papel Idalberto Chiavenato, escritor Chiavenato, Idalberto. Ano 2014, página 6).

Por isso, é fundamental saber a sua importância e como agir para obter as melhores condições de trabalho, maior satisfação e engajamento da equipe, otimização dos recursos, utilizando as estratégias de Gestão de Pessoas para que possam alcançar os resultados almejados e o crescimento saudável da empresa.

Para gerir pessoas de modo eficaz é necessário agir de forma planejada, e existem 9 etapas necessárias, conhecidas também como (GP SPIDER), que devem ser seguidas e aprimoradas para obter os melhores resultados: atrair, orientar, treinar, liderar, desenvolver, acompanhar, remunerar, manter e demitir pessoas para garantir a competitividade do negócio. Agora vamos separar e explicar a importância de cada etapa:



- 1 – Encontre as pessoas com as competências certas para o sucesso da empresa;
- 2 – Oriente no que for preciso e evolua o que for necessário de cada um;
- 3 – Capacite-as para desenvolver o melhor de si, com segurança e eficiência;
- 4 – Seja o exemplo e a referência as outras pessoas, ensine, delegue e inspire a serem líderes de si tendo exemplos de excelência como referência.
- 5 – Desenvolva o melhor de cada pessoa e proteja o mais importante patrimônio da empresa: o humano;
- 6 – Dê feedbacks, solucione os problemas, incentive a melhorar, reconheça os esforços da equipe;
- 7 – Todo trabalho exige uma recompensa justa, na data certa. Recompense quem mereça pelos seus esforços; valorizar quem busca fazer mais e melhor inspira e motiva toda a equipe;
- 8 – Retenha os melhores talentos e mostre que são importantes para o sucesso da empresa;
- 9 – Use o bom senso, seja claro, empatia, em lugar reservado, agradeça e reinicie os processos.

Este é um método de treinamento desenvolvido com o intuito de amenizar questões que vem sendo prejudiciais para funcionários e empresas, como: absenteísmo, falta de produtividade, doenças ocupacionais, falta de engajamento entre os colaboradores, tempo de serviço etc. Buscando fazer com que a motivação traga bons resultados a curto e a longo prazo a toda organização e que cada funcionário se sinta parte fundamental do sucesso da empresa, e se sinta bem, dentro e fora dela. O principal objetivo deste método é analisar as dificuldades das organizações e implementar melhorias através de estratégias inovadoras, conscientizando sobre a importância do colaborador motivado dentro da empresa. Em nossa pesquisa, utilizamos o método quantitativo, analisando as informações dos testes aplicados e repassando os resultados aos gestores, para a implantação de melhorias, aprimorando os nossos métodos a cada empresa.

A maioria das empresas apresentam dificuldades de melhoria no desempenho e motivação de sua estrutura organizacional, mas com as ferramentas corretas que são: Testes Psicológicos; Banners; Palestras motivacionais; Job Rotation (Rotação de trabalho); Trabalho contínuo com acompanhamento de 7 dias; Integração de todos os departamentos unidos como uma só equipe e agregação de valores, resultarão em uma gama de funcionários mais motivados, com melhor rentabilidade, com valorização de ideias e implementação de melhorias constantes, resultando em uma produção eficaz e equipe mais forte e preparada as mudanças do mundo, como crises globais, financeiras, guerras, mudanças políticas, crise interna, e gerenciamento de dados da empresa.

Utilizando como exemplo, a crise global atual que impacta diretamente na motivação dos colaboradores , pessoas ligadas ou não ao ramo empresarial, é a pandemia que estamos vivendo, onde percebemos a dificuldade de se adaptar as novas condições de trabalho, gerando assim um grande fator desmotivacional tanto no ambiente de trabalho como fora dele, visto que grande parte está trabalhando fora da sua zona de conforto, que seria seu ambiente de trabalho rotineiro, e passando a trabalhar em Home Office (trabalho em casa). Isso ocorre por diversos fatores, que atrapalham a concentração e conseqüentemente a queda de rendimento profissional, gerando situações como: stress, crises de ansiedade, aumento de risco de acidentes, gerando falta de motivação, queda nas vendas, e o desânimo para os profissionais que na maioria das vezes não encontram outra saída a não ser a obrigatoriedade de adaptação as novas formas de trabalho. Além disso, em muitos lugares o isolamento social é obrigatório, sendo necessário que o colaborador desenvolva suas atividades em home office (é válido ressaltar que não são todas as atividades que possibilitam o home office), os afastando do convívio diário com pessoas e situações, trazendo um estado depressivo e solitário. Para ajudá-las a passar por este momento de pandemia, a Federação Mundial de Terapeutas Ocupacionais, tem ressaltado a relevância de trabalhar com ferramentas que diluam os problemas afetados pela má saúde mental, utilizando de teleatendimentos e orientações práticas para rotinas saudáveis.

A Federação Mundial de Terapeutas Ocupacionais (World Federation of Occupational Therapists) enfatiza o papel dos terapeutas ocupacionais nas atividades diárias dos sujeitos, seus significados e propósitos para a vida (Austrália, 2020).

É verdade que a situação atual que o mundo vive, tem atingido brutalmente as organizações de todos os portes. É como um efeito dominó, onde, se o maior cai em declínio, as menores também cairão, pois uma depende da outra. Temos como exemplo as montadoras: se elas param de fabricar, os fornecedores de peças não terão para quem vender, automaticamente as empresas envolvidas neste ciclo também serão afetadas. Em tempos de pandemia, indústrias e todos os tipos de comércios sofrem, e com o país em estado de quarentena, não há rotatividade na economia, ocasionando um aumento de desmotivação na classe trabalhadora, e forçando-os a aceitar uma redução da jornada de trabalho e de salário, ou até chegando ao ponto de serem desligados da empresa. Infelizmente por ser uma situação nova, que pegou a todos desprevenidos, ainda não existe um plano de ação eficaz capaz de reverter esta situação, é preciso então, desenvolver um plano de ação rápido, que alavanque a economia e mais do que nunca, busque a motivação dentro de cada um.

O que a Motivação favorece dentro e fora da empresa?

A motivação é algo que está ligado com nossa vida pessoal e profissional, e é muito importante saber trabalhar com esses dois tópicos de nossas vidas, pois deixar um interferir com o outro, pode nos causar danos muitos graves, como por exemplo: Carregar o estresse do dia a dia do trabalho para dentro de casa, ou acontecer o inverso, levar ao trabalho a nossa preocupação e deveres pessoais, podendo desconcentrar nos deveres profissionais, afetando a qualidade do trabalho, nos causando desmotivação. Então, como melhorar a vida pessoal e profissional com a motivação? Dentro de uma empresa, é de grande responsabilidade de nossos supervisores ou líderes exercerem um trabalho motivacional para sua equipe, mantendo a empresa empenhada e assim, se tornar um grupo de alta performance.

O reconhecimento do trabalho é uma maneira muito eficaz de motivar um profissional, estimulando-o cada vez mais a estar gerando qualidade em suas atividades, se destacando dentro da empresa. Quando uma empresa tem um funcionário empenhado e que sempre está querendo trazer o melhor para a empresa, é possível atingir resultados melhores, desenvolvimento ou até mesmo premiações, não somente para esse funcionário, mas para toda a empresa, pois não se desenvolve sozinho, mas sim, com a contribuição de todos.

A motivação pode afetar de várias formas, seja atingir um objetivo ou um desafio que nós mesmos possamos estar nos estabelecendo, como por exemplo: Concluir um trabalho com grande excelência e ser reconhecido. Sempre é bom ouvir um elogio referente ao que estamos fazendo, mas o funcionário que não trabalha de forma correta com sua alta motivação, pode se atrapalhar um pouco e acabar atrapalhando os outros, pois estará pensando de forma negativa, agindo de forma negativa, exemplo: Falando mal da empresa ou do seu determinado cargo, sempre estará procurando desmotivar os outros funcionários. Por esses e outros motivos precisamos trabalhar com todos os funcionários se comunicando, procurando buscar a motivação e indicando o caminho correto para o sucesso pessoal do funcionário e da empresa, assim sendo o sucesso pessoal dele.

Como ser motivado dentro da empresa?

Para exercer a motivação dentro da empresa existem várias formas, como por exemplo:

1. Acreditar em si mesmo e no seu potencial;
2. Tenha sonhos e acredite que possa realizá-los junto a empresa;
3. Não desista de tentar e tirar algo positivo de tudo o que realizar;
4. Aprenda com os erros e entenda que um erro é uma oportunidade de aprendizado e crescimento em alguma área;
5. Realize atividades que deixe você feliz e busque isso diariamente;
6. Pense positivo, você atrai aquilo que transmite, não espere o dia ficar ótimo, seja ótimo;
7. Estabeleça metas que possa cumprir;
8. Evite reclamações, pois isso bloqueia a sua motivação, faça da dificuldade força para te motivar ainda mais;
9. Procure sempre refletir sobre suas atividades e o que pode fazer ainda melhor;
10. Procure comemorar suas conquistas, independentemente do tamanho e do esforço, alegre-se.

Quais são os tipos de Motivação?

Podemos trabalhar com vários tipos de Motivação, um dos modelos é a Motivação Intrínseca. Esse modelo de motivação é quando uma pessoa que realizar uma atividade sem receber benefício tangíveis para a realização, o tipo de pessoa que se encaixa nesse modelo de motivação é aquele que executa apenas por satisfação. Uma pessoa intrinsecamente motivada é movida a agir por diversão ou um desafio, e não devido a pressões ou prêmios. A motivação intrínseca existe quando a pessoa decide tomar uma ação por motivos de altruísmo, cooperação, o sentimento de pertencer, de amor ou de agressão. Quando motivadas intrinsecamente, as pessoas procurarão por atividades relacionadas à satisfação da curiosidade, entretenimento, novidades, bem como pela oportunidade de aprender algo novo e aprender novas habilidades.

Já por outro lado temos a Motivação Extrínseca, que basicamente é o modo inverso da Intrínseca, pois esse modelo é de pessoas que executa a atividade em busca de uma recompensa, esse perfil se encaixa em pessoas que busca um benefício assim que executar a atividade independente se é de seu interesse ou não. A motivação extrínseca tem como ponto de partida o desejo do indivíduo de obter uma recompensa externa, como, por exemplo, reconhecimento social e bens materiais. Também podemos trabalhar com o incentivo que é um modelo de motivação, pois podemos estar apoiando uma pessoa perante o seu cargo e seu determinado desafio, sendo assim, ajudamos a pessoa a executar e sempre procurando ir para frente, independente se a sua atividade seja difícil ou não.

Conquista é um modelo de motivação pessoal, pois a pessoa se disponibiliza para realizar seus compromissos com a intenção de conquistar algo. Crescimento, é mais utilizada por pessoas que procuram agregar conhecimento em distintas áreas, procurando se destacarem de seus colegas de trabalho e procurando deixarem sua marca positiva dentro da empresa. São aquelas pessoas que tem como objetivo de sempre estar crescendo e procurar cargos de muitas responsabilidades e “poder” dentro da empresa. Social, uns dos modelos mais utilizados, pois talvez seja um desejo por fazer parte de algo e ser aceito por um grupo específico, todo mundo tem um desejo inato de se sentir conectado com os outros, além de um desejo por afiliação e aceitação.

Quais as características da motivação interna e externa?

A motivação interna é quando nos esforçamos e nos dedicamos para realizar mudanças no nosso comportamento ou rotina para que possamos avançar ou conquistar algo de nosso interesse. Esse tipo de atitude (automotivação), acaba sendo mais difícil de ser realizada, porque se uma pessoa não tem um objetivo próprio ou não tem metas a serem realizadas, ela automaticamente sentirá dificuldade em ter uma automotivação e eficácia nos seus planos de vida. Os objetivos que realizamos com o decorrer do tempo são através de escolhas que fizemos pelo percurso da vida, sendo complicado, pois apenas com o tempo saberemos se está certo ou errado, além de não sabermos se iremos ter forças para encarar as dificuldades que possam aparecer, pois muitas pessoas tem medo de encarar algo novo. Uma coisa importante que temos que desenvolver e que ajuda na nossa motivação interna é a vontade de realizar algo, por isso o trabalho de motivação é importante. Quando conseguimos trabalhar o equilíbrio no desenvolvimento da nossa vida pessoal e profissional, nós conseqüentemente elaboramos uma ferramenta essencial chamada de Autocontrole, que nos permite traçar cada vez mais objetivos, metas e assim melhorar o nosso desenvolvimento e capacidade de superar desafios e ter mais sucesso em nossas escolhas. Já a motivação externa é o local que estamos presentes frequentemente (Escola, Trabalho, Curso, Atividades externa: Hobby- passatempo, e a nossa casa) onde se pode ter uma melhor sensação ou um apoio de colegas e familiares. A motivação externa é algo que nos traz boas conseqüências, junto a algum bem ou a aguem.

O impacto da motivação e da desmotivação na empresa

Quando o trabalho não gera o retorno esperado perante os gestores ou até mesmo líderes, o funcionário acaba se desmotivando e não procura se esforçar da mesma maneira, pois fica com o pensamento negativo de não ser reconhecido dentro do setor de trabalho. Isso acaba se tornando algo negativo dentro da empresa, pois sabe-se que um funcionário desmotivado não tem o mesmo desempenho que outro que possui apoio de seus superiores, e isso afeta diretamente na qualidade de produção e até mesmo na imagem da empresa.

Já com um funcionário com um ótimo desempenho e apoio junto de seus gestores e líderes, ele tem um esforço muito maior, pois sabe que irá ter melhores chances e oportunidades de crescimento dentro da empresa, conseqüentemente, se esforça cada vez mais para crescer e buscar os melhores resultados. Trabalhar com funcionários motivados é importante pois traz melhor qualidade de vida, de desenvolvimento e de produtividade, além de uma imagem melhor para a empresa, seja no lado de dentro: dos próprios funcionários; ou do lado de fora: apoiadores, fornecedores e clientes.

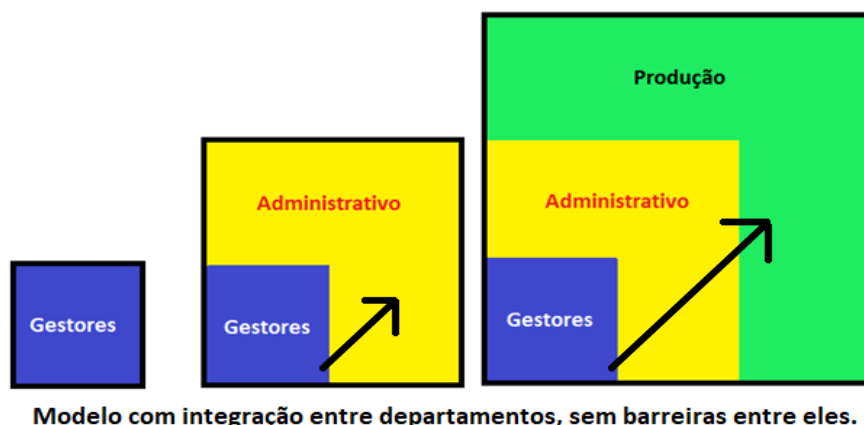
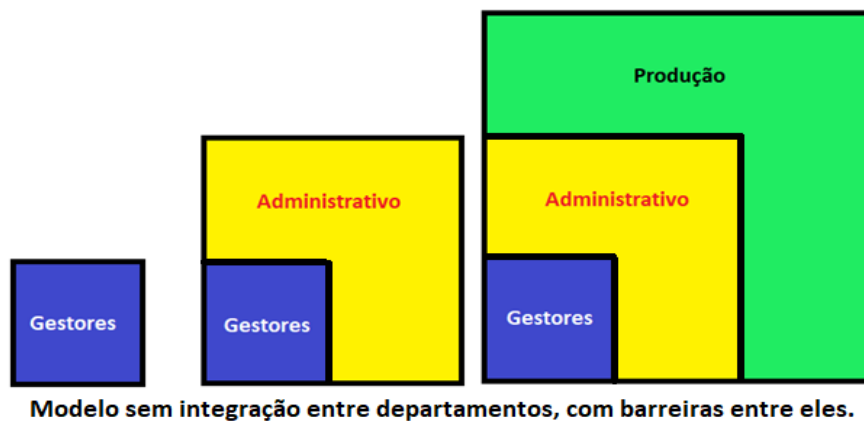
O Feedback como uma ferramenta de Motivação

É preciso estar conectado com seus funcionários e procurar maneiras de motivá-los, e uma forma corporativa muito utilizada é o Feedback, onde é possível obter os resultados do desempenho de cada um dos colaboradores e analisar o que precisa ser criado, revisto ou adaptado. Como toda ação de relacionamento interpessoal, o feedback é a técnica de comunicar os comportamentos profissionais que desejamos que se repitam e os que precisam ser mudados. Fazemos isso quando avaliamos o resultado efetivo de um colaborador em relação às expectativas da sua função, visando estimulá-lo a entender o seu papel dentro de uma equipe, reforçando o que é positivo ou corrigir os comportamentos que estão inadequados. Com essa função, qualificamos o desempenho dos funcionários visando alcançar os objetivos pessoais dentro da empresa e junto a empresa, gerando uma forma melhor de relacionamento do colaborador entre todas as áreas. Além disso, colaboradores que recebem constantes feedbacks se mantêm motivados por mais tempo, pois sentem que a organização está atenta, valorizando e reconhecendo seu trabalho e seu desenvolvimento profissional. O feedback é importante pois demonstra todo o processo de avanço, pontos de melhoria, objetivos junto a empresa e todos os desafios que pode ser superado, deixando uma trajetória positiva, constante e motivacional dentro da organização.

Integração entre departamentos como ferramenta de motivação

Para a integração de todos os departamentos, é possível criar o “dia do departamento”. Onde cada setor monta um Workshop explicando o que o seu setor faz, qual a importância do mesmo para a empresa, nessa apresentação poderá ser oferecido coffee break (pausa para o café) e certificado.

Levando outras pessoas a conhecerem o que cada um faz, para facilitar no Job Rotation, evitando julgamentos sem conhecimento do que cada um faz e é uma forma de interação entre todos. Junto à divulgação, deve constar um agendamento de inscrição e uma explicação mostrando o quão importante é a presença do colaborador para aprender sobre as demais áreas da empresa. Se o colaborador escolhido conseguir atrair muitos interessados ao seu workshop, é possível dar a ele um prêmio compatível com o seu orçamento. Uma das coisas que afetam a motivação dentro das empresas é o distanciamento entre departamentos. Um exemplo claro que pode ser colocado é o horário de almoço, onde existem horários que vai mais a área administrativa, e depois o setor de produção, e por fim os gestores. Abaixo uma foto para compreendermos melhor como é uma empresa e as divisões de departamentos:



Uma sugestão do que pode ser feito em relação a divisão na empresa é buscar uma melhor comunicação, alteração no layout dos refeitórios, dinâmicas motivacionais que de uma forma divertida, possa passar conhecimento e a importância que cada um tem dentro da empresa, independente de que departamento é, todos vestem a mesma camisa e tem a mesma importância. O impacto é grande e o retorno muito melhor, pois a interação melhora o rendimento, agiliza processos e contribui para a melhor satisfação de cada um, já que passamos mais tempo no trabalho que em nossas casas. Quebrar barreiras é pensar no coletivo, olhando individualmente o potencial de cada um para um bem maior, a motivação, e gerando uma melhoria gradativa e constante.

Integração motivacional

Um processo de integração bem orquestrado pode fazer a diferença no engajamento dos talentos contratados pela organização. E nesse processo, a atenção aos detalhes é fundamental. A integração do novo colaborador pode contar com as seguintes práticas:

1. Organizar um belo café-da-manhã com apresentação do funcionário à maior liderança da empresa presente no dia.
2. Acompanhar do novo colaborador até a mesa e apresentá-lo a todos da equipe, que deve bater palma como sinal de boas-vindas.
3. Fornecer um organograma detalhado da empresa e uma lista de ramais ao novo funcionário.

Assim, o novo funcionário se sentirá parte integrante do time da empresa de uma forma mais leve, se adaptará mais rapidamente as práticas da empresa, e quebrará barreiras que muitas vezes levam anos para serem feitas, como vínculo entre departamentos, dialogo com os colegas, conhecimento sobre os limites de cada um e por consequência, o motivará a mostrar o seu melhor sempre e buscando melhorar o que já existe.

Teste de LIPP ou inventário de sintomas de estresse

O estresse é um problema de saúde constante na vida dos trabalhadores de qualquer setor e é uma das principais causas de afastamento do funcionário do serviço. Por esse motivo, é de extrema importância identificar a predisposição ou a ocorrência desse problema nos candidatos, a fim de evitar problemas futuros, principalmente quando se trata de cargos com altos níveis de cobrança. Observação: Nas pesquisas realizadas pudemos observar que os testes psicológicos só são aplicados no recrutamento e o nosso diferencial é aplicar na empresa para o colaborador que já está na organização, independente da área ou do tempo de serviço. Com este teste podemos avaliar o nível de estresse de cada funcionário e assim trabalhamos com a necessidade de cada um, melhorando sua motivação e em seu comportamento impactando dentro e fora da empresa.

Dinâmicas esportivas

Ter um calendário esportivo na sua empresa deflagra dois efeitos colaterais positivos: fomenta a qualidade de vida que os exercícios físicos acarretam e promove a integração entre os colaboradores, alguns dos quais, por trabalharem em áreas geograficamente distantes na empresa, não teriam muitas chances para interagir entre si. O ideal é eleger uma equipe responsável para fazer uma pesquisa junto aos funcionários para eleger os esportes preferidos, e criar uma lista de dinâmicas motivacionais para ativar o melhor de cada um e encontrar o que pode ser melhorado, gerando interação entre pessoas e setores. Para divulgar o projeto, é possível criar um hot site, e-mails e folders, que cumpram o papel de comunicar aos colaboradores sobre os esportes. Depois das atividades, é interessante publicar fotos e resultados para atrair ainda mais funcionários. Premiações também atuam como incentivadores importantes. Sempre deixando claro os objetivos a serem alcançados e metas a serem atingidas, com dinâmicas que estimulem a participação, comunicação e trabalho em equipe, para atingir o melhor resultado e por consequência, motivar as pessoas, facilitar a interação entre departamentos e uma melhor comunicação entre as pessoas, em um clima organizacional mais leve e menos estressante. Enfatize a importância de todos participarem e comunique que os líderes também participarão. Organizar premiações esporádicas incentivam mais colaboradores a participar.

Quais os impactos dos testes motivacionais dentro de uma empresa?

Um dos aspectos mais importantes para um bom desenvolvimento na empresa e que também afeta no desempenho do colaborador fora dela, independente do setor onde trabalha, é o gerenciamento da motivação e cooperação dentro da empresa. Quando conquistamos esta ferramenta, conseguimos mais transparência entre os gestores e colaboradores, gerando confiança e melhor comunicação, com fácil entendimento e clareza na hora de se debater ou elaborar melhorias para o crescimento da empresa.

Outro ponto importante dentro da área de motivação, é o crescimento do funcionário dentro da empresa, pois quando o profissional sente que a organização abre novas oportunidades para crescimento, ele irá procurar se aprimorar e se adequar as melhores condições, se desenvolvendo cada vez mais e ajudando a empresa com o seu melhor desempenho em todas as atividades necessárias.

Palestras motivacionais: Qual a importância delas?

Um dos principais fatores que influenciam o bom desempenho de um funcionário dentro de uma empresa é sua motivação. Os colaboradores que não se encontram motivados, geralmente, produzem menos e podem também começar a enfrentar dificuldades em outros aspectos da vida. Sabendo disso, as empresas fazem grandes investimentos em ações que promovem a motivação. Como exemplo dessas estratégias, pode-se apontar o plano de carreira, os benefícios, o comissionamento e as palestras motivacionais. Elas surgem como um incentivo aos profissionais e equipes para que eles se desenvolvam para o alcance de seus objetivos. De modo geral, esse tipo de palestra trabalha aspectos comportamentais, visando manter os funcionários engajados e motivados. Trabalham-se também diversas habilidades e competências que podem favorecer o desempenho dos trabalhadores. Algumas palestras motivacionais lidam com a comunicação, o controle e a inteligência emocional, a gestão do tempo e o comprometimento. O investimento em palestras motivacionais pode ser benéfico tanto para a empresa quanto para os funcionários e líderes. Quando os trabalhadores se mostram mais motivados, a tendência é que ocorra um aumento em sua produtividade e, conseqüentemente, na lucratividade da empresa. Também é benéfico para o funcionário na medida em que favorece seu desenvolvimento e seu autoconhecimento.

As empresas têm se mostrado mais preocupadas com a gestão de pessoas, principalmente no que diz respeito ao treinamento e à capacitação delas. Há uma preocupação com o desenvolvimento de talentos e de liderança. Por isso, o investimento em capital humano tem gerado ótimos resultados para as organizações, além de favorecer a relação que as pessoas têm com o trabalho. Estar motivado é fundamental para um bom desempenho no trabalho. Principalmente em tempos de crise, investir em palestras motivacionais pode ajudar muito na lucratividade da empresa.

A realização desse tipo de palestra ajuda o funcionário a utilizar seu potencial e a desenvolver novas habilidades. As palestras motivacionais são importantes para aumentar o desempenho dos trabalhadores, integrar equipes e alcançar melhores resultados. Além disso, essas palestras abordam temas relacionados tanto ao desenvolvimento profissional quanto ao pessoal do funcionário. Uma vez que desenvolvem diversas habilidades emocionais, elas geram resultados positivos em diversos âmbitos da vida do colaborador. No contexto empresarial, as palestras motivacionais também podem contribuir para que haja um relacionamento interpessoal mais positivo.

As equipes se mostram mais unidas e comprometidas com suas atividades, o que melhora o ambiente de trabalho. Além de contribuir com a qualidade de vida dos trabalhadores, os resultados das palestras motivacionais também refletem em uma melhoria no clima organizacional da empresa. Um dos aspectos que, geralmente, são trabalhados nesse tipo de palestra é a inteligência emocional. Muitas vezes, o ambiente de trabalho pode ser desafiador, em que o funcionário precisa lidar com o cumprimento de metas, a pressão por resultados e o baixo reconhecimento. Trabalhar a inteligência emocional pode resultar em funcionários mais equilibrados, satisfeitos e comprometidos com o trabalho. A pressão diária muitas vezes acaba destruindo o ânimo dos colaboradores, pois a cobrança por resultados positivos muitas vezes é forte demais e muitos não aguentam e se sentem desanimados. Uma palestra motivacional é essencial para empresas aonde podemos identificar funcionários desmotivados. Alguns pontos essenciais de desmotivação são: diminuição da produção individual abaixo da média e constantes conflitos gerados por motivos torpes.

Além disso, a “rádio corredor” se torna o meio de comunicação interno mais valorizado, as caixas de sugestões vivem vazias e os processos de mudança geram insatisfações. Com isso, aparecem as faltas ao trabalho sem motivo, a rotatividade da equipe aumenta e o ambiente de trabalho fica mais silencioso e impessoal. Existem funcionários que não se motivam sozinhos, possuem um perfil mais introspectivo. Esses são aqueles precisam de ajuda para sair da zona de conforto, mas de alguma maneira não conseguem ou, até mesmo, não acreditam em seu potencial. Mostre a eles que são importantes.

Use a palestra motivacional para fazer com que eles se sintam essenciais e fundamentais para a estrutura da empresa. Identificar os sinais é o primeiro passo para uma mudança na sua empresa, e comece o processo para reverter isso. Primeiramente, uma palestra motivacional precisa ser planejada com antecedência e calma, para que ela tenha o foco nas questões importantes a sua empresa. É importante escolher um profissional que consiga assimilar todos os pontos essenciais que você gostaria de incentivar em seus funcionários.

Existem diversas maneiras de montar uma palestra motivacional, o ideal seria um palestrante interno, alguém que tenha um perfil motivacional, uma história de vida que inspire ou um talento para esse tipo de “conversa”. Outra possibilidade é buscar palestras online em plataformas de EAD. Muitas vezes, o custo do deslocamento e o dia daquele palestrante podem pesar no orçamento, mas reservar uma sala para seus funcionários com um vídeo bacana pode suprir isso. O sucesso de uma empresa é consequência de vários fatores e, entre os principais, está a participação dos colaboradores. Quando há alinhamento e os esforços de uma área conseguem complementar os da outra, os resultados tendem a serem os melhores.

É por isso que muitas empresas investem constantemente em treinamentos e capacitação de seus profissionais. Mas, com tanta competitividade no mercado e clientes cada dia mais exigentes, é preciso saber se diferenciar. Assim, em relação à gestão de pessoas e desenvolvimento profissional, o Job Rotation é uma excelente maneira de fazer isso. Trata-se da forma mais dinâmica de treinar os funcionários no dia a dia. Efetivamente na prática, eles passam a entender as diferentes áreas da empresa e sua importância mediante todo o sistema organizacional.

Testes Psicológicos

Desvendar a personalidade dos profissionais começou com o psicólogo Hugo Munsterberg, na Universidade de Harvard em 1913. Mas a aplicação de testes psicológicos só ganhou força após a Segunda Guerra Mundial e, desde então, tem sido adotada frequentemente em setores de Recursos Humanos de pequenas e grandes empresas. De acordo com o parágrafo 1º do art. 13 da lei no 4.119/62. (Resolução CFP 002/2003), os testes psicológicos são instrumentos de avaliação ou mensuração de características psicológicas, constituindo-se um método ou uma técnica de uso privativo do psicólogo.

Segundo o Conselho Federal de Psicologia, são procedimentos sistemáticos de observação e registro de amostras de comportamentos e respostas de indivíduos com o objetivo de descrever e/ou mensurar características e processos psicológicos. Processos esses nas áreas de emoção e afeto; cognição e inteligência, motivação, personalidade, psicomotricidade, atenção, memória, percepção, dentre outras, nas suas mais diversas formas de expressão, segundo padrões definidos pela construção dos instrumentos.

Como o coaching pode ajudar na motivação dos colaboradores?

Com a elaboração da ferramenta coaching, surge também os benefícios de melhoria interpessoal, impactando em diversos negócios realizados pela empresa, tendo eficácia em atingir os seus objetivos e impactando diretamente e potencialmente no clima da organização.

Com o coaching conseguimos deixar a equipe muito mais motivada, trazendo uma visão melhor sobre as metas e objetivos que a empresa tem traçado durante seu caminho e agregando novas ideias para seu crescimento, pois com os funcionários alinhados com a empresa, ambos conseguem ter uma satisfação melhor sobre as suas necessidades e melhor desempenho, usando de todo potencial de cada um, e desenvolvendo melhorias contínuas.

Quiz corporativo

Sentir-se parte da estratégia da empresa estimula o colaborador de qualquer nível hierárquico. Um dos instrumentos eficazes para promover engajamento é o quiz corporativo. Ele é um questionário com perguntas de múltipla escolha acerca da história da empresa, suas marcas, seus produtos, seus objetivos ou algum outro assunto relativo ao negócio.

Alguns exemplos de perguntas:

1. Qual foi a primeira filial da empresa?
2. Quantos colaboradores temos na empresa?
3. Qual a nossa Visão, Missão e Valores?
4. Qual o produto com o maior peso em nosso faturamento?
5. Qual o significado do logo da empresa?

Além de lúdico e divertido, o quiz alinha a comunicação empresarial, motiva os funcionários e gera conhecimento sobre diversos fatores importantes da empresa e ao longo do tempo, cria uma memória instintiva em cada funcionário, pois sempre que perguntado sobre algo referente a empresa, se sentirá muito mais confiante e tranquilo para responder e com um risco muito menor de cometer falhas.

O que é Job Rotation? Como funciona?

O termo Job Rotation significa, na tradução, rotação de trabalho. É quando a empresa determina um rodízio de setores e funções entre os funcionários. Um colaborador que começa a atuar na área de produção amanhã poderá estar fazendo parte da equipe de estratégias por exemplo. Com o Job Rotation, o profissional deixa de atuar somente em uma única função. De tempos em tempos, ele alterna suas responsabilidades e passa a contribuir em uma área diferente da que iniciou, aprimorando suas habilidades e sendo um funcionário que a empresa pode contar não somente em um setor, mas apto em vários. Ao invés de ficar parado em um cargo ou função, o profissional está em constante movimento e desenvolvimento profissional. Assim, a integração entre as áreas se torna natural e o colaborador adquire mais consciência sobre seu papel na empresa.

Por que aderir ao Job Rotation?

O Job Rotation oferece inúmeras vantagens para as empresas e seus funcionários. Entre os principais motivos para aderir, destacam-se:

A possibilidade de conhecer diferentes áreas faz com que os funcionários se engajem mais, tanto na rotina quanto nos objetivos da empresa. O profissional também aumenta seu networking, melhora o seu relacionamento interpessoal, aprende novas competências e desenvolve novos talentos. O rodízio nas funções faz com que o profissional ganhe conhecimento em diferentes áreas de atuação. Com isso, ele começa a enxergar a empresa de maneira mais ampla. Ao passar por todas as áreas, sabe exatamente como uma pode complementar a outra. O Job Rotation fortalece o relacionamento entre equipes e a empresa. A pessoa sai de sua zona de conforto e, ao invés de focar em apenas uma atividade, começa a pensar fora da caixa e contribuir de maneira mais estratégica. O profissional que entende as especificidades de cada setor consegue se desenvolver melhor. Consequentemente, se torna mais produtivo e seguro para tomar decisões e alcançar melhores resultados em nome da empresa. Tudo o que aprende faz parte de sua rotina, o que torna a superação constante. O conhecimento amplo e mais estratégico sobre a empresa faz com que o profissional esteja mais motivado no ambiente de trabalho. Essa motivação também se torna uma ambição pela busca por cargos de liderança no futuro. Afinal, a visão estratégica da empresa como um todo seria o grande ponto de partida.

Como implantar o Job Rotation?

Não adianta saber o que é Job Rotation nas empresas se você não souber como implementar. Tanto o RH da empresa quanto os gestores e até mesmo os funcionários podem elaborar juntos um plano ideal de Job Rotation. Escute quais seriam as dificuldades de cada setor, como cada um poderia se complementar e defina uma “rota” que o profissional possa passar para se desenvolver. O Job Rotation pode acontecer após um mês a três meses, mas também pode ser de apenas uma semana ou um dia. Tudo depende da estrutura e segmento da empresa, assim como suas necessidades e objetivos. Conheça a sua equipe e estimule a comunicação e integração entre as diferentes áreas da empresa. Dessa forma, o resultado com certeza será em satisfação e desempenho superior para todos.

Ferramenta de motivação: Miles Company (Milhas da Companhia/Empresa)

Sabe-se que em muitas empresas onde é necessário que os colaboradores viajem, são disponibilizados cartões de crédito corporativos, onde é possível adquirir milhas aéreas. Mas geralmente esses cartões e as viagens são feitas por diretores, gerentes e outros colaboradores as quais suas atividades necessitam exclusivamente da sua presença. Outras empresas com o intuito de motivar, reembolsam uma porcentagem da viagem ou dão para todos os colaboradores um valor em espécie, para que seja usado em uma viagem de férias, no formato “banco de pontos cumulativos” de acordo com seu desempenho na empresa.

Se o propósito é motivar, toda intensão é válida, e com esta ferramenta o colaborador é motivado a desenvolver suas atividades no tempo estipulado, possibilitando a ultrapassar até as marcas implementadas, pois ele estará a todo momento sendo incentivado para alcançar o seu melhor por suas tarefas realizadas, de acordo com cada empresa. Durante todo o ano ocorre esta pontuação, ou seja, a motivação e o empenho não podem esmorecer.

Ao final do ano, é somado a pontuação de todos os colaboradores e para aquele que tiver mais pontos, seus pontos são transformados em milhas para viajar, estas viagens podem ocorrer preferencialmente nas férias do colaborador. Em 2008 uma empresa que atua no ramo de marketing utilizou-se de um método parecido aplicando o atingimento de metas em ranking. Uma colaboradora recebeu uma viagem para Paris com hospedagem e passagem pagas. O intuito desta ferramenta, não é apenas dar a viagem, uma parte dela ou sorteá-la como é feito em algumas empresas, mas sim, reconhecer e gratificar aquele colaborador que se empenhou em fazer o seu melhor e contribuiu para o crescimento da empresa.

Ferramenta de motivação S.O.S. Car & Bike (Ajuda para Carro e bicicleta)

Bike (Bicicleta): Pesquisas realizadas na ISGLOBAL (Instituto de Saúde Global de Barcelona), dizem que andar de bicicleta reduz o estresse e o sentimento de solidão, sendo um método de lazer, capaz de amenizar todas as notícias ruins absorvidas, principalmente nesses últimos meses. Em tempos de pandemia muitas pessoas também têm aderido a bicicleta como locomoção ao trabalho evitando aglomerações no transporte público, aumentando também a necessidade de manutenções.

Além disso, o uso de bicicletas é o que a OMS (Organização Mundial da Saúde) recomendou em 2020, e em empresas grandes, este meio de locomoção é uma ótima ferramenta de incentivo para exercitar o corpo, relaxar a mente e ainda levar a pessoa entre departamentos de uma maneira rápida e positiva, “quebrando” o ritmo do dia a dia dentro do seu departamento.

Car (Carro): Segundo dados da Confederação Nacional das Empresas de Seguros Gerais (CONSEG), feita em 2019 aponta que 70% dos carros que circulam no Brasil não tem seguro veicular, ou seja, a grande maioria se frustra em casos de emergência (por não ter o seguro). Pensando em todas as condições citadas acima e as levando para as organizações, foi elaborado uma ferramenta motivacional, onde com um pagamento simbólico (determinado por cada empresa) em folha de pagamento, os colaboradores têm direito ao serviço de guincho. Onde ele estiver seja de bicicleta ou carro com um limite de 100km de distância da empresa, o colaborador consegue acionar este serviço, sendo levado ao local de sua preferência da melhor e mais rápida maneira.

Conclusão

Com base em todas as informações descritas neste trabalho, concluímos que todas as ferramentas que expusemos são importantes para motivarem os profissionais, tanto dentro quanto fora da empresa, e que a motivação é um gatilho para se obter resultados profissionais e pessoais e que nos dias de hoje, o que seria de diferencial e que geraria ótimos resultados, seria a utilização de todas elas utilizadas ao mesmo tempo, em sintonia, podendo ser absorvidas da contratação até a obtenção de um cargo de liderança, sem deixar de lado o engajamento e impactando o maior número de pessoas, inspirando elas a buscarem se motivar e entender que elas são parte fundamental para o sucesso da empresa, pois o exemplo inspira e a motivação contagia.

Referências Bibliográficas

- Artigo: Os 5 Pilares da Gestão de Pessoas, escritor Ávila, Rafael. Data da publicação 07/07/2018

Site: <https://blog.luz.vc/o-que-e/os-5-pilares-da-gestao-de-pessoas/> Acesso em 05/10/2019

- Livro: Ética na Gestão de Pessoas uma Visão Prática, escritor Farah, Flavio. Editora EI, ano 2004

Site: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/16077/14903> - Acesso em 05/10/2019

- Livro: Gestão de Pessoas o Novo Papel Idalberto Chiavenato, escritor Chiavenato, Idalberto. Manole 4º edição, ano 2014, página 6. Acesso em 08/10/2019