

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA  
SOUZA**

**ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE CIDADE TIRADENTES**

**Ensino Médio com Habilitação Técnica Profissional em  
Recursos Humanos**

**Bianca Ferreira Gaspar**

**Debora Rosa de Paula**

**Ester Vitória Béco de Santana**

**Myllene Vitória Lima de Almeida**

**Vinicius Oliveira Felipe**

**A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO NAS  
ORGANIZAÇÕES**

**São Paulo**

**2021**

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA  
SOUZA**

**ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE CIDADE TIRADENTES**

**Ensino Médio com Habilitação Técnica Profissional em  
Recursos Humanos**

**Bianca Ferreira Gaspar**

**Debora Rosa de Paula**

**Ester Vitória Béco de Santana**

**Myllene Vitória Lima de Almeida**

**Vinicius Oliveira Felipe**

**A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO NAS  
ORGANIZAÇÕES**

Trabalho pertencente ao componente de “Trabalho de conclusão de curso” apresentado como requisito para composição de menção referente, orientado pela Professores: Francisco de Assis Ferreira Lima.

**São Paulo**

**2021**

## FOLHA DE APROVAÇÃO

Bianca Ferreira Gaspar

Debora Rosa de Paula

Ester Vitória Béco de Santana

Myllene Vitória Lima de Almeida

Vinicius Oliveira Felipe

A importância da liderança e motivação nas organizações

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Ensino Médio com Habilitação Técnica (M-TEC) em 2021 da ETEC de Cidade Tiradentes, como requisito para avaliação orientado pelo Prof. Francisco Lima como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Recursos Humanos.

COMISSÃO JULGADORA

Professor: Lilian Rocha;

Instituição: ETEC de Cidade Tiradentes;

Professor orientador- Presidente da Banca Examinadora: Francisco Lima.

## **RESUMO**

O mundo está em uma constante evolução, e o mercado de trabalho vem evoluindo junto com a nova realidade, se adaptando com novas tecnologias e novas rotinas, e o modo tradicional vem ficando para trás, abrindo espaço para novos métodos.

Em uma empresa é crucial ter um líder, que de muitas maneiras pode ser visto como uma “ponte”, guiando os outros funcionários em suas responsabilidades e tarefas, porém, a principal função de um líder é motivar seus colaboradores no ambiente de trabalho.

A motivação é um sentimento crucial para o ser humano, ter um foco é algo que qualquer pessoa desenvolve na vida, seja no mercado trabalho ou em sua vida pessoal, se sentir motivado trás o melhor desenvolvimento para qualquer tarefa, e automaticamente um funcionário motivado é capaz de trazer melhores resultados para suas empresas.

# SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
1.1 PROBLEMA.....	12
1.2 OBJETIVO GERAL: .....	12
1.3 OBJETIVO ESPECÍFICO:.....	12
1.4 JUSTIFICATIVA .....	12
1.5 HIPÓTESES DO PROBLEMA .....	6
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>7</b>
2.1 LIDERANÇA.....	7
2.2 TEORIA SOBRE O ESTILO DE LIDERANÇA .....	7
2.3 MOTIVAÇÃO.....	8
2.4 TEORIAS MOTIVACIONAIS .....	8
2.5 LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO .....	12
2.6 COMO AUMENTAR A MOTIVAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS .....	13
2.7 QUAL É A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA NA MOTIVAÇÃO DA EQUIPE?.....	14
2.8 COMO MEDIR A MOTIVAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS? .....	14
2.9 O DESENVOLVIMENTO PESSOAL NAS EMPRESAS .....	15
2.10 A HUMANIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES .....	15
<b>METODOLOGIA</b> .....	<b>6</b>
<b>ANALISE DE RESULTADOS</b> .....	<b>7</b>
<b>3 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>11</b>
<b>REFERENCIAS BIOGRÁFICAS</b> .....	<b>6</b>

# 1 INTRODUÇÃO

Nesse trabalho vamos abordar o seguinte tema: A importância da liderança e motivação nas organizações. Que simplesmente representa alguns métodos no mercado de trabalho, a liderança é importante pelo fato de ter um papel em que guie os funcionários para um melhor desempenho, e é fundamental que o líder transforme o ambiente de trabalho em algo motivador.

No mercado de trabalho existem diversos tipos de liderança, porém, os mais comuns são: Autocrática, democrática e liberal. Liderar é estimular todos os empregados, é uma responsabilidade gigante para poder manter uma certa postura, e ser visto como alguém que representa um bom desempenho, sendo como espelho para toda empresa, carregando um cargo de admiração e respeito por todos.

Motivação no mercado profissional é essencial para todas as tarefas da empresa, trabalhar motivado é aprender e entregar resultados brilhantes, envolvendo um sentimento pessoal de satisfação e felicidade. Um funcionário dedicado e com um bom relacionamento com todo ambiente merece ter total reconhecimento, pelo fato de trazer um ótimo desempenho para empresa e receber esse reconhecimento, sendo premiado ou algo do tipo faz que ele se motive cada vez mais.

## **1.1 Problema**

Quais são as técnicas mais adequadas para manter os colaboradores engajados?

## **1.2 Objetivo geral:**

Identificar quais dores do colaborador são provocadas por desmotivação ou liderança tóxica e auxiliar o líder a reconhecer e ofertar uma solução adequada para a situação, antes que ocorra um absenteísmo.

## **1.3 Objetivo específico:**

Delinear o perfil de um líder;

Evitar absenteísmos;

Identificar quais fatores indicam que um funcionário está desmotivado;

Propor uma reflexão sobre a importância dos feedbacks;

Alertar sobre os riscos causados pela falta de comunicação.

## **1.4 Justificativa**

A escolha do tema “A Importância da liderança e motivação nas organizações.” se justifica, a partir da agoniação de que o mercado de trabalho se atualiza diariamente, e que tanto colaboradores quanto líderes devem acompanhar este processo. Este trabalho poderá contribuir para uma visão mais abrangente e crítica das organizações que, ainda nos dias atuais, não investem em treinamentos para o desenvolvimento do capital humano.

## **1.5 Hipóteses do problema**

**Quais são as técnicas mais adequadas para manter os colaboradores engajados?**

“Ao funcionário deve-se estimular o desenvolvimento de suas habilidades e competências, no sentido de ajudá-lo a progredir profissionalmente?”

“A gestão deve oferecer oportunidades de crescimento para os seus profissionais, ao mesmo tempo em que valoriza seus esforços?”

“Dar um retorno para o colaborador sobre o seu desempenho faz com que ele perceba o empenho da organização em promover o seu crescimento individual?”

“Para promover a motivação e o engajamento dos colaboradores de forma eficiente é fundamental construir uma comunicação contínua e efetiva, o que possibilita o estreitamento das relações profissionais?”

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Liderança

De acordo com a etimologia das palavras, liderar tem origem no inglês leader, guia, chefe, e pelo inglês arcaico laedan, guiar, chefiar.

Nos dias atuais com o cenário que nos encontramos hoje se converteu para um mundo de incertezas e instabilidade. Com isso, esse processo de transição mostra dificuldades. Para o professor Joel Dutra da FEA-USP, a maioria dos líderes ainda tem dificuldade em ouvir os colaboradores, começar diálogos produtivos e construir parcerias duradouras. Isso tem como motivo porque ainda estamos em um processo de transição e assimilação de novas ideias e conceitos.

Maximiano, explica que:

*“A liderança é uma função, papel, tarefa ou responsabilidade que qualquer pessoa exerce, quando é responsável pelo desempenho de um grupo. Os líderes são essenciais para o desempenho, crescimento e gerenciamento de equipes dentro de uma organização” (MAXIMIANO, 2000).*

Entretanto, liderança consiste no ato de inspirar confiança nas pessoas, de modo que elas se sintam estimuladas e influenciadas a alcançar os desafios e as metas proposta dentro da organização.

### 2.2 Teoria sobre o estilo de liderança

Existem vários estilos de liderança, mas o que mais se destacaram nos últimos tempos foi a liderança autocrática, democrática e liberal.

- **Autocrática:** é a liderança onde o “chefe” que toma todas as decisões onde ele só tem um foco, onde o colaborador deve só obedecer às ordens.
- **Democrática:** onde o colaborador vai ser incentivado a dar sugestões e opiniões.
- **Liberal:** a liderança liberal é onde os colaboradores não precisam de observações contínuas e tem autonomia para tomar decisões e resolver problemas.

Para Chiavenato (1997), o “líder deve utilizar os três estilos de liderança, Autocrática, Democrática e Liberal de acordo com as pessoas, com a situação e com

a tarefa a ser executada, como, mandam e cumprem ordens, como consulta os subordinados antes de tomar uma decisão e delega algumas funções na realização das tarefas a serem executadas pelos colaboradores”.

### **2.3 Motivação**

A palavra motivação representa um motivo para mobilizar as pessoas na busca de algo, está diretamente relacionada ao comportamento das pessoas, ela oferece a energia necessária para praticar as ações e atingir seus objetivos.

*“A motivação é o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta” (ROBBINS, 2008, p. 132).*

Um dos conceitos usado em Recursos Humanos é a Motivação que define um conjunto de processos internos de um indivíduo onde os capacitam e assim, estimulam a realizar determinadas tarefas ou alcançar as metas que almeja, geralmente podem ser estimulados pelo próprio indivíduo ou por fatores externos. Sendo assim, ao motivar uma pessoa é possibilitar condições necessárias para o seu desenvolvimento e garantir que alcance o máximo de seu potencial.

Um dos principais fatores da Motivação são a Estimulação, Ação e Esforço, Movimento e Persistência, e Recompensa. Sendo assim, pensando na motivação fator em um processo de engajamento dos profissionais para atingirem objetivos, o ideal é que exista uma boa relação entre a organização e colaborador. Tendo que o mesmo tenha condições de atingir as suas metas pessoais e profissionais. Contribuindo para que a empresa atinja seus objetivos, alcance sua visão e sua missão de futuro.

Cabe ao gestor de Recursos Humanos ter um olhar crítico, dentro da Gestão de Pessoas, sobre como manter os profissionais motivados, garantindo bons resultados e evidenciando o seu potencial de crescimento.

### **2.4 Teorias motivacionais**

O estudo da motivação está presente em nossa sociedade desde os primórdios, mas, dentro da administração, ele surge a partir da Escola de Relações Humanas, que foi a primeira a frisar a importância de trabalhar com um funcionário, a

se atentar as suas questões socioemocionais, estudando e avaliando de maneira sistêmica estes aspectos dentro das organizações. Nas teorias clássicas e científicas, este assunto estava sempre relacionado na remuneração do funcionário, porém, no decorrer do processo, os colaboradores passaram a valorizar seus empregos, tanto quanto valorizavam suas respectivas remunerações. Com isso, demonstra que o aspecto econômico é somente um dos fatores motivacionais, existindo, no entanto fatores diversos que também tem sua relevância.

*“A motivação é o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta” (ROBBINS, 2008, p. 132).*

A motivação é um tema extenso e detalhado. Assim, os estudos sobre motivação procuram compreender o que leva o colaborador a apresentar determinado comportamento, e quais fatos serviriam de “impulso” para tais comportamentos.

Para estudar as teorias de motivação, dividimos em motivação de INTRÍNSECA quando ela está relacionada com recompensas psicológicas: reconhecimento, respeito, status e esse tipo motivacional estão intimamente ligados as ações individuais dos gerentes em relação aos seus subordinados. Entretanto, chama-se de extrínseca quando as causas estão baseadas em recompensas tangíveis como: salários, benefícios, promoções, sendo que estas causas independem da gerencia, pois geralmente são determinadas pela alta administração.

**Teorias de Conteúdo:** Buscam explicar como funciona a motivação, ou seja, quais as razões que fazem com que as pessoas fiquem motivadas. Dividem-se em:

### **Hierarquia das Necessidades (Pirâmide de Maslow)**

Criada na década de 50 pelo psicólogo estadunidense Abraham Maslow, a teoria das necessidades define cinco grupos de necessidades humanas: fisiológicas, segurança, relacionamento, autoestima e auto realização. Os dois grupos correspondem às necessidades primárias (inerentes à sobrevivência humana), enquanto os três últimos grupos fazem parte das necessidades secundárias (desejáveis, mas não imprescindíveis).

Visto que está é uma estrutura hierárquica, Maslow prega que apenas as necessidades de nível inferior podem ser atendidas primeiro para atender às

necessidades de nível superior. Assim, por exemplo, uma pessoa que não pode ganhar a renda mínima terá dificuldade em realizar-se porque suas necessidades básicas não são atendidas.

**Teoria X e Y:** Em sua teoria, o economista Douglas McGregor acredita que existem duas maneiras de avaliar o comportamento humano. O Formulário X é baseado no princípio da desconfiança e trata os funcionários como pessoas preguiçosas e, portanto, tende a valorizar apenas o dinheiro. O tipo Y se baseia no princípio da confiança e trata os funcionários como pessoas que gostam de trabalhar portanto, além do dinheiro, prestam mais atenção aos aspectos sociais.

**Teoria dos 2 Fatores:** Essa teoria foi apresentada por Frederick Herzberg e acreditava que há dois fatores que afetam a satisfação e a motivação dos funcionários: São eles Fatores de higiene ou fatores externos: relacionados ao histórico de trabalho (salário, infraestrutura, ambiente de trabalho). São considerados insatisfeitos: se não forem atendidos, ficarão insatisfeitos quando forem atendidos, ficarão insatisfeitos (e portanto, não produzirão satisfação). Fatores motivacionais ou fatores internos: relacionados ao conteúdo do cargo (as atividades realizadas). São considerados satisfatórios quando são percebidos, produzem satisfação, quando não são percebidos, produzem insatisfação (e portanto, não produzem insatisfação).

**Teoria do ERG:** O psicólogo Clayton Alderfer usou a pirâmide de Maslow para agrupar cinco grupos de necessidades em três grupos: existência, relacionamento e crescimento. No entanto, ao contrário de Maslow, Alderfer acredita que todas essas necessidades estão no mesmo nível e, portanto, não constituem uma estrutura hierárquica, mas um conjunto que precisa ser equilibrado.

A sobrevivência precisa corresponder às necessidades fisiológicas e de segurança, o relacionamento precisa corresponder às necessidades do relacionamento e o crescimento precisa corresponder às necessidades de autoestima e auto realização de Maslow. Portanto, a grande contribuição de Alderfer é integrar esses grupos e pensá-los de forma horizontal e integrada.

**Teoria das Necessidades Adquiridas:** A teoria das necessidades adquiridas desenvolvida pelo psicólogo David McClelland pressupõe que a motivação é impulsionada por três conjuntos de necessidades: realização, pertencimento e poder.

De acordo com McClelland, essas demandas estão ocorrendo em paralelo, embora de forma desigual. Em outras palavras, de acordo com o momento da vida de uma pessoa, as necessidades podem ser mais importantes para ela. As necessidades de realização estão relacionadas ao desejo de atingir metas. Por outro lado, a necessidade de associação representa o desejo de manter um bom relacionamento interpessoal. Finalmente, a necessidade de poder se traduz no desejo de controlar, influenciar pessoas e tomar decisões. Uma pessoa mais ou menos tem todas as três necessidades.

**Teoria da Equidade:** A Teoria da Equidade, de J. Stacy Adams, propõe que a motivação depende de uma percepção de justiça. De acordo com Adams, os colaboradores frequentemente comparam os benefícios que possuem às suas próprias competências e ao desempenho dos colegas de trabalho. Partindo do pressuposto que as recompensas devem ser proporcionais aos esforços prestados, um colaborador que recebe menos recompensas do que outro que realize a mesma função vai se sentir insatisfeito e desmotivado no trabalho, por exemplo. Da mesma forma, se este colaborador perceber que ganha mais recompensas do que os demais, provavelmente isso vai gerar um sentimento de culpa e injustiça.

**Teoria da Expectativa:** Conforme a Teoria da Expectativa, do canadense Victor Vroom, a motivação corresponde à interação entre três variáveis: valência, força e expectativa.

- A valência corresponde ao grau de desejo que a pessoa tem em relação a uma meta ou objetivo (o objetivo é atraente para mim?).
- A força é a energia que a pessoa vai aplicar para alcançar o objetivo (é provável que eu seja satisfatoriamente recompensado pelo atingimento do objetivo?).
- A expectativa está ligada à possibilidade de realmente alcançar a meta, considerando o esforço que o indivíduo está disposto a dispender (é provável que eu alcance o objetivo?).

Por exemplo, imagine um vendedor que trabalha há muito tempo na organização e deseja alcançar a posição de gerente. Podemos dizer que o nível de desejo desse vendedor é a valência. A percepção do vendedor quanto à possibilidade de realmente chegar na posição de gerente é a variável expectativa. Conforme o nível de desejo e

a percepção de oportunidade que ele tem, o vendedor vai dedicar seu tempo e energia para alcançar o objetivo.

**Teoria do Reforço:** Criada pelo psicólogo Frederic Skinner, a teoria do reforço propõe que o comportamento humano está baseado na relação estímulo-resposta que gera uma conduta desejável ou uma conduta indesejável. Para Skinner, quando uma pessoa recebe estímulos positivos ela se sente inclinada a prosseguir com essa conduta; da mesma forma, quando alguém recebe estímulos negativos, a tendência é que ela não volte a repetir o comportamento. No contexto organizacional, a teoria de Skinner pode se materializar através do reforço positivo (quando a empresa recompensa os colaboradores) ou por meio do reforço negativo (quando a empresa pune os colaboradores), partindo do pressuposto de que a recompensa faria os colaboradores repetirem o comportamento, enquanto a punição evitaria comportamentos considerados ruins.

**Teoria da Fixação de Objetivos:** De acordo com a Teoria de Objetivos proposta por Gary Latham e Edwin Locke, a motivação está ligada à definição de objetivos, que precisam ser perseguidos para atingir determinados resultados. Conforme os autores, somente a perspectiva de um futuro melhor já é suficiente para criar uma força motivadora. Afinal, ter um escopo delimitado facilita o planejamento das atividades e traz uma visão clara da finalidade dessas atividades. Nesse sentido, vale a pena ressaltar que os colaboradores precisam participar da construção dos objetivos para efetivamente se comprometerem com eles, gerando o tão desejado engajamento.

## **2.5 Liderança e motivação**

A liderança e motivação são dois fatores que andam juntos dentro de uma organização.

*“As organizações precisam de liderança forte e administração forte para atingir sua eficácia ótima. No mundo dinâmico de hoje, precisamos de líderes que desafiem o status que, criem visões de futuro e sejam capazes de inspirar os membros da organização a querer realizar essas visões.” (ROBBINS, 2002)*

Para um ambiente produtivo, lembre-se todos precisam estar motivados independentemente do nível hierárquico, outro fato importante sempre fazer feedbacks, isso pode ser tanto para o líder quanto para a equipe, e pode ser também

entre a equipe. Isso gera organização e comunicação, e maior índice de produtividade e qualidade na organização.

## **2.6 Como aumentar a motivação dos funcionários**

Existem várias formas de aumentar a motivação dos funcionários, umas das mais conhecidas são o famoso (aumento no salário). Mais agora vamos falar de algumas maneiras para a motivação dos funcionários sem necessariamente precisar efetiva a remuneração dos funcionários.

Estimule a integração da equipe é muito importante que dentro de uma empresa todos os funcionários tenham um ambiente saudável com cada funcionários e contente com o que estão exercendo em seu cargo, por isso é necessário que nessa organização tenha sempre uma boa comunicação, com os funcionários para estar resolvendo as coisas na melhor maneira possível para ambos, com isso trazendo conforto a felicidade para todos os funcionários.

*“Se as suas ações inspiram os outros a sonharem mais, a aprenderem mais, a fazerem mais e serem mais, então é um líder.” (John Quincy Adams, 1848)*

**Reconheça as qualidades dos colaboradores:** A falta de reconhecimento da empresa pode desanimar muito o profissional. Ao reconhecer e valorizar o esforço do colaborador em realizar as suas tarefas, o nível de sua motivação fica alto e, conseqüentemente, a organização só tem a ganhar com essa atitude.

**Peça a opinião dos funcionários:** Um das maneiras para aumentar a motivação dos funcionários e não vai custar custo algum para a empresa. Ouvir a opinião dos funcionários. Por exemplo, ao elaborar um projeto para a empresa, é importante que o gestor se reúna com todos da equipe e peça sugestões.

**Ofereça feedbacks:** Muitas empresas subestima a importância de um Feedback, e por isso perdem grandes talentos e até mesmo não consegue solucionar problemas que estaria acontecendo dentro das companhias. É uma evidência de inteligência interpessoal. Em vista disso, ofereça generosamente conselhos e orientações para os seus colaboradores e implante esse hábito motivador em sua empresa.

**Proporcione novas experiências:** “Águas diferentes” pode ser essencial para a motivação dos colaboradores. Em vista disso, algumas instituições fazem um rodízio de funções entre os seus profissionais. Dessa forma, os trabalhadores não ficam

estagnados e enfadados em uma única função e aprendem novas experiências que enriquecem o currículo e os ajudam a desenvolver novas habilidades.

E com essa maneira é possível visualizar um rendimento maior dos funcionários de uma maneira agradável e favorável para ambas as partes.

## **2.7 Qual é a importância da liderança na motivação da equipe?**

O líder é o reflexo da organização. E a partir do momento que o líder abre espaço para que todos adquiram conhecimento sobre os objetivos da empresa, cria-se um ambiente de trabalho mais valorizado e prazeroso, por isso achamos importante investir em treinamentos e desenvolvimentos de líderes isso faz com que o profissional cresça e tenha sucesso.

*“O maior líder não é necessariamente aquele que faz as maiores coisas. Ele é aquele que faz com que as pessoas façam coisas grandiosas.” (Ronald Reagan, 2020)*

Mais do que orientar pessoas e coordenar processos, um bom líder motiva e incentiva seu time. Ele é responsável, também, pelo suporte necessário ao desenvolvimento de cada membro de sua equipe, de modo que os mantenha na concretização de suas tarefas.

Outro ponto importante é lembrar de oferecer feedbacks. Isso pode acontecer tanto da liderança para a equipe, como vice-versa, e até mesmo entre a própria equipe. Isso gera um ambiente propício à mudanças e, conseqüentemente, à melhorias.

## **2.8 Como medir a motivação dos funcionários?**

De acordo com Maximiano (2002), a motivação é “representada pela teoria das necessidades” motivação envolve sentimentos de realização e de reconhecimento profissional, manifestado por meio de exercícios das tarefas e atividades que oferecem suficiente desafio e significado para o trabalho. A verdade é que a aprovação de uma gestão pública focada na qualidade requer mudanças na cultura organizacional, exigindo principalmente motivação, que conduz ao esforço, dedicação, persistência e comprometimento.

Cinco maneiras, de medir a motivação:

- **Produtividade:** uma boa maneira de medir a produtividade diária dos funcionários é estabelecer a porcentagem de tarefas planejadas ou delegadas versus tarefas concluídas.
- **NPS Interno:** o NPS (Net Promoter Score) ajudou muitas empresas a ter uma medida real da satisfação de seus clientes.
- **Retenção de Funcionários:** Altas taxas de pedidos de demissão e de rotatividade é um importante indicativo de que os funcionários não estão satisfeitos.
- **Benefícios oferecidos:** A distribuição de benefícios para os profissionais que se destacam e mostram bons resultados é uma maneira respeitosa e efetiva de reconhecer os esforços e o talento deles e estimulá-los a continuar trabalhando em prol da companhia.
- **Clima Organizacional:** fazer uma avaliação do clima organizacional da empresa ao menos uma vez ao ano é crucial.

## 2.9 O desenvolvimento pessoal nas empresas

O processo de desenvolvimento pessoal e melhoria de competências e habilidades para atingir objetivos em todas as situações e criar condições para uma vida de sucesso.

*“Mas na profissão tem que amar para saber e o saber leva tempo para crescer”  
(Rubem Alves,)*

No entanto, no entendimento do autor, o foco do desenvolvimento pessoal é melhorar a habilidade e habilidade de controlar e ser responsável por eventos em sua própria vida.

## 2.10 A humanização das organizações

A humanização nas empresas vem ganhando cada vez mais seu espaço nos dias de hoje.

*“Entende por empresa humanizada aquele que, voltada para seus funcionários e/ou para o ambiente, agrega outros valores que não somente a maximização do retorno para acionistas.” (Paulo Durval, 2001)*

Assim, cresceu a ideia de colocar elementos lúdicos no ambiente de trabalho, como salas de relaxamento, incentivo para levar animais para a organização, ao contrário do que se pensava essas ações aumentaram o rendimento e a produtividade dos funcionários.

Especialistas recomendam que ações nesse campo estejam alinhadas ao propósito para gerar maior eficiência.

### **3 METODOLOGIA**

Para que decidíssemos qual metodologia seria aplicada nesta pesquisa, utilizamos alguns materiais da professora do Programa de Pós-Graduação em Educação da UFPR e UEPG e que atualmente é professora e pesquisadora do Programa de Pós-Graduação em Meio Ambiente e Desenvolvimento da Universidade Federal do Paraná (UFPR) há 22 anos, Maria do Rosário Knechtel.

Ela explica que a pesquisa quantitativa “é uma modalidade de pesquisa que atua sobre um problema humano ou social, é baseada no teste de uma teoria e composta por variáveis quantificadas em números, as quais são analisadas de modo estatístico, com o objetivo de determinar se as generalizações previstas na teoria se sustentam ou não.” (KNECHTEL, 2014).

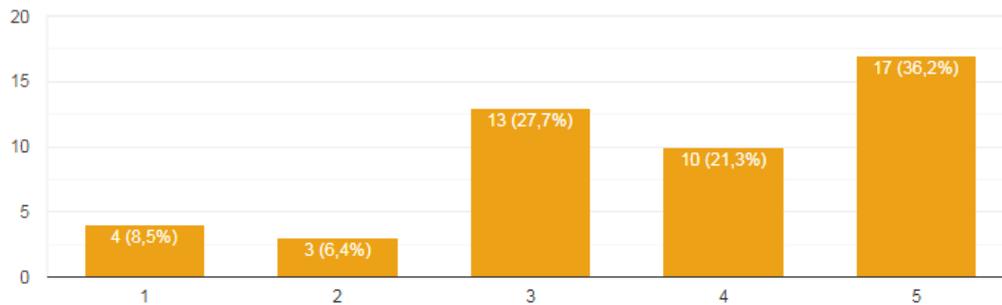
Ainda segundo Knechtel, ela explica que “A pesquisa qualitativa busca entender fenômenos humanos, buscando deles obter uma visão detalhada e complexa por meio de uma análise científica do pesquisador. Esse tipo de pesquisa se preocupa com o significado dos fenômenos e processos sociais. Mas sendo uma análise relacionada também à subjetividade, quais são os critérios do pesquisador? Bem, ele leva em consideração as motivações, crenças, valores e representações encontradas nas relações sociais.” (KNECHTEL, 2014).

Tomando como ponto de partida o objetivo desta pesquisa – que é analisar cientificamente os fenômenos sociais que provocam a desmotivação no ambiente de trabalho- com base nos materiais anteriormente apresentados, constatamos que a melhor opção para este trabalho é o método qualitativo de pesquisa.

## 4 ANÁLISE DE RESULTADOS

De 1 a 5, quão motivado você está com o seu trabalho?

47 respostas

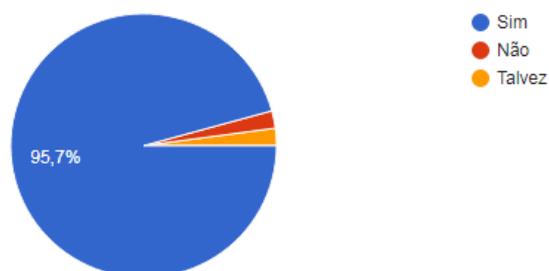


**Fonte: próprio autor, 2021**

De acordo com a primeira questão, percebe-se que a maioria dos colaboradores se sentem motivados em seu trabalho. Segundo o autor Robbins mencionado na página 07 “A motivação é o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta. ”

Você acha que um bom Feedback colabora na motivação de um funcionário?

47 respostas

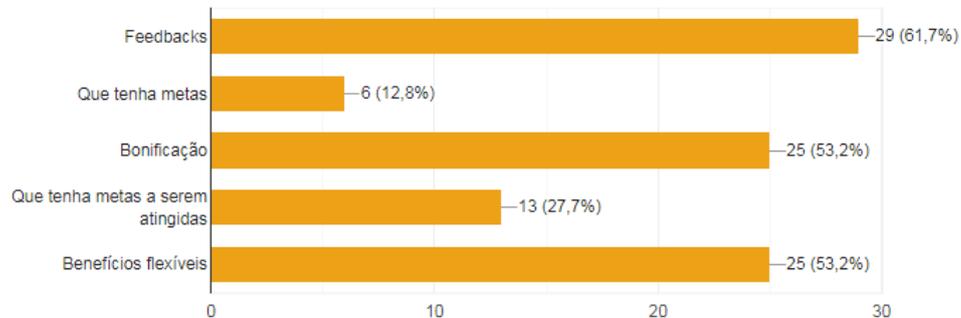


**Fonte: próprio autor, 2021**

Nessa questão, 45 pessoas acreditam que sim o feedback tem grande impacto na motivação dos funcionários e ajuda no engajamento empresarial, se sente respeitados e incluídos no ambiente interno.

Você como funcionário, o que gostaria de receber para melhor motivação na organização?

47 respostas

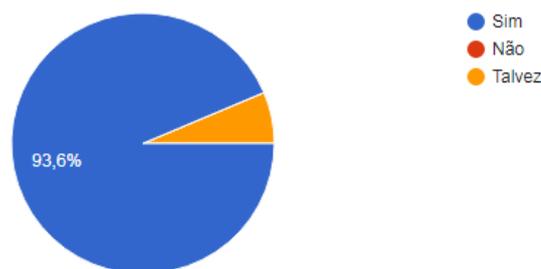


**Fonte: próprio autor, 2021**

Em relação com a motivação os funcionários acreditam que a melhor forma de serem beneficiados seja com um feedback. Isso tem relação com a pergunta anterior onde as pessoas são mais motivadas através do mesmo.

Pra você, um bom relacionamento entre empresa e funcionário, contribui no bom desenvolvimento da empresa?

47 respostas

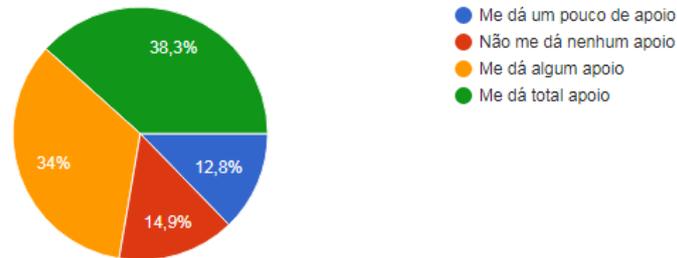


**Fonte: próprio autor, 2021**

Grande parte dos entrevistados (93,6%) concordam que contribui com o relacionamento entre a empresa e o funcionário.

Seus superiores costumam te dar apoio no seu trabalho?

47 respostas



**Fonte: próprio autor, 2021**

Nessa questão nota-se a importância do apoio de seus superiores aos funcionários, vemos que a maioria tem o grande apoio de seus superiores, isto é muito importante para um bom funcionamento empresarial.

Você como gestor, entende a necessidade do colaborador como sucesso da empresa?

2 respostas

Sim

Qual método dentro da empresa você utiliza para motivar seus funcionários?

2 respostas

Reconhecimento

Reconhecimento, sempre pronta para ouvir as ideias dos funcionários, trabalhar com liberdade.

Na sua opinião, qual a maior desmotivação do colaborador na organização?

2 respostas

Falta de reconhecimento

O não reconhecimento dos seus valores.

Você fornece programas de capacitação para seus funcionários? Para crescimento dos mesmos dentro da empresa?

2 respostas

Não

Sim

**Fonte: próprio autor, 2021.**

Os gestores entendem a necessidade do colaborador como sucesso da empresa, e que o reconhecimento é o melhor método para motivar seus funcionários, porém nem sempre fornecem programas de capacitação para os mesmos, assim impedindo muitas vezes que o colaborador consiga crescer na empresa e conseqüentemente levar a empresa junto. "Os líderes são essenciais para o desempenho, crescimento e gerenciamento de equipes dentro de uma organização" (MAXIMIANO, 2000).

## **5 PROPOSTAS**

Com base nas respostas da análise e no desenvolver do trabalho, concluímos que as melhores propostas para um líder desenvolver na organização, são:

- Mostre qual papel de cada um no plano estratégico da empresa;
- Esteja presente e mostre seu apoio e interesse;
- Inspire pelo exemplo;
- Retorne sempre um feedback;
- Celebre vitórias

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O objetivo central deste trabalho, foi externar as principais motivações que os colaboradores tem em seus ambientes de trabalho, e como uma boa liderança pode contribuir para isso.

Este trabalho foi desenvolvido com o método qualitativo de pesquisa. E constatou que apenas 36,2% dos colaboradores se sentem motivados no ambiente de trabalho, 95,7% acredita que os feedbacks são importantes e apenas 38,3% recebem total apoio de seus líderes.

“A motivação é o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta” (ROBBINS, 2008, p. 132).” Com base na afirmação de Robbins e em todo o desenvolvimento deste trabalho, concluímos que a motivação no trabalho está diretamente ligada com a liderança oferecida.

## **REFERENCIAS BIOGRÁFICAS**

### **Liderança**

<<https://slideplayer.com.br/slide/5773009/> > Acessado em: 16 junho 2021

<<https://www.roberthalf.com.br/blog/carreira/os-desafios-da-lideranca-nos-dias-atuais>  
> Acessado em: 16 junho 2021

<<https://vaipe.com.br/blog/conceito-de-lideranca/> > Acessado em: 16 junho 2021

### **Motivação**

<<https://sertms.com/blog/o-que-e-motivacao-qual-o-seu-papel/>> \_Acessado em: 16  
junho 2021

<[http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/mostraucsppga/xvmostrappga/paper/v  
iewFile/4182/1305](http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/mostraucsppga/xvmostrappga/paper/viewFile/4182/1305)> \_Acessado em: 16 junho 2021

### **Qual é a importância da liderança na motivação da equipe**

<<https://www.eosconsultores.com.br/motivacao-e-lideranca/>> \_\_\_\_\_Acessado em: 13  
junho 2021

### **Como medir a motivação dos funcionários**

<[https://www.copastur.com.br/blog/5-maneras-de-avaliar-motivacao-dos-  
funcionarios/](https://www.copastur.com.br/blog/5-maneras-de-avaliar-motivacao-dos-funcionarios/)> \_Acessado em: 12 junho 2021

### **O desenvolvimento pessoal nas empresa**

<<https://www.sbcoaching.com.br/desenvolvimento-pessoal/>> \_Acessado em: 11 junho  
2021

### **A humanização das organizações**

<<https://fia.com.br/blog/humanizacao-nas-empresas/> >Acessado em 16 junho 2021

### **Liderança e Motivação**

<<https://www.eosconsultores.com.br/motivacao-e-lideranca/>> \_Acesso em 15 junho  
2021

## **Teoria estilo de liderança**

<<https://crbasso.com.br/blog/principais-estilos-de-lideranca/>> Acesso em 12 junho 2021

## **Como aumentar a motivação dos funcionários**

<<https://grougp.com.br/blog/7> >Acessado em 14 junho 2021

## **Teoria Motivacionais**

<<https://www.estrategiaconcursos.com.br/blog/teorias-motivacao-concursos/>

>Acessado em 13 junho 2021

<<https://www.ibccoaching.com.br/porta/lideranca-e-motivacao/teorias-da-motivacao/>

<https://revista.pgsskroton.com/index.php/rcger/article/view/6227>>Acessado em 12 junho 2021

<[https://revistas.unipacto.com.br/storage/publicacoes/2020/518\\_teorias\\_motivacionais\\_a\\_falta\\_de\\_motivacao\\_ocasionada\\_pela\\_ma\\_qualidad.pdf](https://revistas.unipacto.com.br/storage/publicacoes/2020/518_teorias_motivacionais_a_falta_de_motivacao_ocasionada_pela_ma_qualidad.pdf) >Acessado em 16 junho 2021

