

A MOTIVAÇÃO E SUA IMPORTÂNCIA PARA INFLUENCIAR AS EQUIPES DE TRABALHO UM ESTUDO DE CASO: NA AUTO ELÉTRICA COSTA LTDA

MOTIVATION AND ITS IMPORTANCE TO INFLUENCE WORK TEAMS A CASE STUDY: AT AUTO ELÉTRICA COSTA LTDA

Ingrid Natiely Ferreira Matos Santos¹, Edy Pollo Santos Hassegawa Moscoso²

¹Graduando em Administração – Faculdade de Educação de Jarú – Fimca Unicentro; ²Professor orientador. Graduação em gestão cooperativa pelo Centro Universitário Luterano de Ji-Paraná (2009). Especialização em MBA em Consultoria Empresarial e Gestão de Pessoas. Especialização em MBA em Administração e Finanças em Gestão de Cooperativa.

DOI: <https://doi.org/10.37157/fimca.v8i1.191>

RESUMO

Introdução: Realizou-se um estudo de caso na Auto Elétrica Costa Ltda. **Objetivo:** Analisar a importância da motivação para influenciar as equipes de trabalho da Auto Elétrica Costa Ltda. E os seguintes objetivos específicos: Identificar o perfil dos colaboradores da Auto Elétrica Costa; identificar o papel do gestor na motivação de sua equipe de trabalho. Demonstrar os benefícios produzidos para a equipe na conquista de suas metas dentro do ambiente de trabalho; descrever o clima e a cultura organizacional da Auto Elétrica Costa, a partir da motivação e satisfação dos colaboradores. **Materiais e Métodos:** Na coleta de dados foram aplicados questionários para 17 colaboradores. **Resultados e Discussões:** Os resultados que foram obtidos através do questionário composto por 12 perguntas e todas as perguntas estão apresentadas e discutidas e os objetivos alcançados. **Conclusão:** Conclui-se que para a empresa ter colaboradores motivados com disposição de auxiliar e desempenhar suas atividades de forma eficiente e eficaz é preciso ter uma liderança qualificada.

Palavras-chave: motivação, liderança, equipe.

ABSTRACT

Introduction: A case study was carried out at Auto Elétrica Costa Ltda. **Objective:** To analyze the importance of motivation to influence the work teams of Auto Elétrica Costa Ltda. And the following specific objectives: Identify the profile of the employees of Auto Elétrica Costa; Identify the role of the manager in motivating his work team. Demonstrate the benefits produced for the team in achieving its goals within the work environment; Describe the atmosphere and organizational culture of Auto Elétrica Costa, based on employee motivation and satisfaction. **Materials and Methods:** In the data collection, questionnaires were applied to 17 employees. **Results and Discussions:** The results were obtained through a questionnaire consisting of 12 questions and all questions are presented and discussed and the objectives achieved. **Conclusion:** It is concluded that for the company to have motivated employees with a willingness to assist and perform their activities efficiently and effectively, it is necessary to have qualified leadership.

Key words: motivation, leadership, team.

INTRODUÇÃO

As pessoas motivadas buscam a produtividade, o respeito e a satisfação no ambiente de trabalho. Neste contexto é fundamental ter um ambiente de trabalho adequado e um clima organizacional favorável.

Segundo Vilela (2010) a palavra motivação deriva do latim *motivus, movere*, que significa mover. Portanto, motivação mostra a metodologia pelos quais o comportamento das pessoas é incentivado dentro da organização, deixando os colaboradores estimulados, por alguma razão ou motivo. Essas razões podem ser diversas como: autonomia na realização das atividades, reconhecimento profissional, boa remuneração, ambiente de trabalho adequado etc.

Este trabalho teve como Objetivo Geral: Analisar a importância da motivação para influenciar as equipes de trabalho da Auto Elétrica Costa Ltda. E os seguintes objetivos específicos: Identificar o perfil dos colaboradores da Auto Elétrica Costa; identificar o papel do gestor na motivação de sua equipe de trabalho. Demonstrar os benefícios produzidos para a equipe na conquista de suas metas dentro do ambiente de trabalho; descrever o clima e a cultura organizacional da Auto Elétrica Costa, a partir da motivação e satisfação dos colaboradores.

Este estudo mostra a relevância da influência da motivação da equipe no trabalho dentro da empresa Auto Elétrica Costa, pois o colaborador motivado, o seu empenho profissional será observado por todos na empresa e todos ao redor serão influenciados com maior facilidade. “Independente dos motivos para agir, a motivação é um estado de espírito determinado e provocado por si próprio, podendo estar relacionada a fatores internos ou externos” (SANTOS, e al,

2016, p.3).

De acordo com Chiavenato (1999), a motivação é o desejo de exercer altos níveis de esforço em direção a determinados objetivos organizacionais, condicionados pela capacidade de satisfazer objetivos, força e intensidade do comportamento (esforço) e persistência.

A motivação pode ser conceituada como motivo para atuar, compreendendo um ambiente de estimulação, ação, coragem, animação e perseverança, bem como a recompensa, “*que excitando as estruturas nervosas, origina um estado energizador que impulsiona o organismo à atividade, iniciando, guiando e mantendo a conduta até que alguma meta seja conseguida ou a resposta seja bloqueada*” (CHIAVENATO, 2014, p. 242).

TEORIAS MOTIVACIONAIS

TEORIA MOTIVACIONAL DE HERZBERG

Fatores higiênicos: são extrínsecos, ou seja, estão localizados no ambiente de trabalho, e compreendem as condições dentro das quais elas executam suas atividades. Os principais fatores higiênicos são: salário, benefícios sociais, tipo de gerência que é adotado para as pessoas da organização, condições físicas e ambientais de trabalho, políticas e diretrizes da empresa, clima organizacional, os regulamentos internos etc.

Fatores motivacionais: são intrínsecos, refere ao cargo que o individuo ocupa e com o tipo de atividades executadas. Os fatores motivacionais envolvem os sentimentos de crescimento individual, de reconhecimento profissional e as necessidades de autorrealização.

TEORIA MOTIVACIONAL DE MCGREGOR

(TEORIA X E Y)

A teoria de McGregor é um instrumento que permite identificar os colaboradores. A teoria X define que o trabalho é uma coisa desagradável para a maioria das pessoas. A teoria Y apresenta pessoas que fazem o trabalho com a naturalidade assim como outras atividades.

PAPEL DO GESTOR NA CAPACITAÇÃO DE SUA EQUIPE

Para Chiavenato (2002), promover a capacitação dos colaboradores é investir no desenvolvimento profissional, pois dessa forma, tem como objetivo 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.

MATERIAIS E MÉTODOS

Essa pesquisa foi realizada de cunho qualitativo e quantitativo na Auto Elétrica Costa Ltda com 17 colaboradores que fazem parte da equipe de trabalho da empresa para identificar; idade, sexo, estado civil, escolaridade, infraestrutura, relacionamento com colegas e gestor no ambiente de trabalho, capacitação, satisfação com salários e atividades designadas e satisfação com a gestão.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

De acordo com análise da pesquisa realizada na empresa, foi possível observar que o quadro de colaboradores é composto por 82% do gênero masculino 18% do gênero feminino. Quanto à escolaridade, 82% possuem nível médio e 12% graduação e 6% pós-graduação. Em relação ao estado civil 59% dos colaboradores possuem união instável, 23% são solteiros e 18% são casados. Quanto à quantidade de filhos, 59% dos respondentes possuem um filho, enquanto 41% não têm filhos. Quando questionados sobre o papel do gestor na motivação da equipe, 29% responderam que é promover um ambiente adequado de trabalho, 23% responderam que o líder deve reconhecer o trabalho da equipe; 18% responderam que é ter um bom relacionamento com a equipe de trabalho, 12% cobrar a realização de atividades, 12% que é ter um diálogo aberto com a equipe de trabalho e 6% disseram que o papel do gestor é incentivar a equipe a ter bons resultados.

Quando questionados sobre o papel do gestor na motivação da equipe, 29% responderam que é promover um ambiente adequado de trabalho, 23% disseram que o líder deve reconhecer o trabalho da equipe; 18% responderam que é ter um bom relacionamento com a equipe de trabalho, 12% cobrar a realização de atividades, 12% que é ter um diálogo aberto com a equipe de trabalho e 6% disseram que o papel do gestor é incentivar a equipe a ter bons resultados.

Sobre os benefícios produzidos para a equipe na conquista de suas metas dentro do ambiente de trabalho 41% dos colaboradores responderam que é a motivação, 23% colaboração da equipe, 18% sucesso do grupo em alcançar a meta de forma coletiva e 18% responderam que é o feedback na equipe de trabalho. Quando questionados sobre se empresa proporciona condições/ treinamentos para o desenvolvimento pessoal e profissional 53% respondeu que não e 47% disseram que sim.

Em relação ao clima e a cultura da empresa, 76% responderam que é satisfatório e 24% que é muito

satisfatório. Sobre as chances de crescimento na empresa 76% responderam que não concorda e nem discorda, e 24% concordam.

No que se refere aos aspectos agradáveis na realização das atividades 41% respondeu o contato direto com os clientes dentro da empresa, 18% poder de contribuir com ideias, 18% trabalhar fazendo o que gosta de fazer, 12% a troca de experiências e 12% cultura e clima de trabalho agradável.

Quanto às sugestões para contribuir na melhoria da empresa, 70% responderam ter reconhecimento pelo trabalho realizado, 18% aumento de salários e comissões e 12% comunicação interna e acesso as informações necessárias.

CONCLUSÕES

Conclui-se que para a empresa ter colaboradores motivados com disposição de auxiliar e desempenhar suas atividades de forma eficiente e eficaz é preciso ter uma liderança qualificada, pois os colaboradores desempenham suas funções de maneira pressionada, com prazos e metas a serem atingidas, e um administrador insatisfeito e despreparado para liderar pessoas, desestabiliza toda a equipe colocando a empresa para baixo. Portanto, o líder que motiva é aquele que primeiramente trabalha motivado, que acredita na empresa e que desempenha suas atividades com responsabilidade contribuindo no potencial de seus colaboradores.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoal: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 13ª Ed. Rio de Janeiro: Campus. (1999).

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos. Edição Compactada**. São Paulo: Atlas (2002).

CHIAVENATO, Idalberto **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações / Idalberto Chiavenato**. -- 4. ed. -- Barueri, SP: Manole, 2014.

SANTOS, Cilene Marcelo, et al. **A importância da motivação no ambiente de trabalho**. Disponível emfile:///C:/Users/USUARIO/Downloads/635-2662-2-PB.pdf. Acesso em outubro de 2020.

VILELA, Adriana Vieira. **A importância da motivação e sua influência no ambiente de trabalho**. Disponível em http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/R200039.pdf. Acesso em outubro de 2020.