



MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

MOTIVATION IN THE WORKPLACE

Letícia Duarte de Souza¹

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo nos mostrar a identificar como a falta de motivação no ambiente de trabalho pode influenciar no comportamento dos colaboradores e conseqüentemente a qualidade do serviço prestado pelos mesmos. Assim com o crescimento das empresas no mundo atual é necessário que busquem fatores motivacionais para os colaboradores. É preciso compreender e planejar o que vem a motivar as pessoas a agirem de uma determinada maneira dentro da organização, reagindo de forma positiva ou negativa com os estímulos recebidos. A pesquisa teve abordagem qualitativa e caráter descritivo, tendo se configurado num relato de experiência. Contudo se obteve resultados na experiência cotidiana, comprovada na literatura, os fatos e acontecimentos relacionados à motivação no ambiente de trabalho. Podemos também verificar que há uma relação direta entre a motivação dos colaboradores e a qualidade de vida e satisfação com o trabalho. Dentre os principais fatores associados à motivação dos colaboradores no ambiente de trabalho, encontra-se a motivação no contexto laboral, benefícios, incentivos, plano de cargos, salários, treinamento, desenvolvimento e satisfação. Conclui-se que com isso os colaboradores tenham condições para desempenhar melhor e com eficácia, suas atividades de modo que todos saiam ganhando.

Palavras-chave: Motivação; Organização; Satisfação; Colaboradores.

ABSTRACT

The present study aims to show how to identify how the lack of motivation in the work environment can influence the behavior of employees and consequently the quality of service provided by them. So with the growth of the companies in the world today it is necessary that they look for motivational factors for the collaborators. It is necessary to understand and plan what motivates people to act in a certain way within the organization, reacting in a positive or negative way with the stimuli received. The research had a qualitative approach and descriptive character, having been configured in an experience report. However, we have obtained results in the daily

¹ Graduada no Curso de Bacharelado em Administração da Faculdade Estácio da Paraíba.

experience, proven in the literature, the facts and events related to motivation in the work environment. We can also verify that there is a direct relation between the motivation of the employees and the quality of life and satisfaction with the work. Among the main factors associated with employee motivation in the work environment is motivation in the work context, benefits, incentives, job plan, salaries, training, development and satisfaction. It concludes that with this the employees are able to perform better and effectively, their activities so that everyone wins.

Keywords: Motivation; Organization; Satisfaction; Collaborators.

INTRODUÇÃO

O que levou ao interesse por esta temática foi à vivência desde maio de 2012 na loja, onde a autora faz parte de todos os processos, exceto do setor financeiro. Vale aqui ressaltar, que a equipe é composta por três membros, mais o Diretor Presidente da empresa, sendo distribuídos nas atividades das vendas de produtos e equipamentos de limpeza e higienização profissional e os serviços a ser prestado.

A empresa, há mais de 13 anos no mercado de limpeza e conservação de patrimônio é a única com conhecimento técnico sobre limpeza de pisos e higienização profissional de ambientes. A loja vende para grandes empresas, shoppings, construtoras, restaurantes, indústrias, dentre outros estabelecimentos. Temos um sistema único no Brasil de limpeza padronizada que transfere qualidade para seu estabelecimento e segurança para seus clientes. Promovemos saúde, economia e eficiência, atrelados à sustentabilidade do planeta, através do fornecimento de produtos e serviços de Limpeza Profissional ou na venda de Produtos Domésticos da mais alta qualidade e eficiência.

Pode se considerar a Motivação no ambiente de trabalho um dos temas mais importantes dentro de uma empresa, e um dos maiores desafios para os líderes administrar seus colaboradores, motivar as pessoas é fazer com que elas se tornem decididas, confiantes e estejam comprometidas a alcançar os objetivos propostos, estimulando-as o suficiente para que sejam bem-sucedidos por meio do seu trabalho. O conhecimento da motivação humana é indispensável para que o administrador possa realmente contar com a colaboração das pessoas (CHIAVENATO, 2004).

Para que uma empresa obtenha sucesso não é suficiente que ofereça os melhores produtos ou serviços, tem que estar com seus colaboradores motivados, determinado e apto para contribuir com o crescimento da empresa, um colaborador motivado realiza seu trabalho com mais facilidade, mais emoção, mais dedicação, mais qualidade e eficiência.

Toda organização tem como principal recurso, os seres humanos e é considerado o principal fator para alcance dos resultados.

A motivação deve ser energizada, direcionada e sustentada para que os gestores entendam as necessidades, as preferências, as metas, as recompensas e as comparações entre e intragrupo. O não entendimento desses pressupostos pode gerar queda de produtividade por falta de motivação (TADEUCCI, 2011, p. 67).

De acordo com as palavras acima do autor, a motivação tem que ser transmitida aos gestores para que eles venham compreender as necessidades necessárias de seus colaboradores, e assim obter entendimento dos mesmos para maior produtividade na gestão.

Para Mullins (2001, p. 171):

A natureza da relação pessoal-organização sofreu a influência dos aspectos que motivam a equipe a trabalhar da satisfação derivada do trabalho. Os gerentes atingem resultados por meio do esforço e do desempenho de outras pessoas, seus funcionários. A capacidade de motivar o grupo a trabalhar com boa-vontade e de maneira produtiva é um ingrediente essencial da gestão efetiva.

O caráter da relação pessoal-organização sofre com a importância dos aspectos que motivam o grupo em um todo a trabalhar a satisfação originada ao trabalho e o gestor conseguir atingir resultados por meios de esforço e desempenho de seus colaboradores. Com competência em motivar os funcionários a realizar seu trabalho com mais facilidade, dedicação e eficiência.

O artigo teve como objetivo geral analisar como um planejamento sobre motivação no ambiente de trabalho pode influenciar os colaboradores. Como objetivos específicos: Levantar estratégias para o crescimento da empresa, através da motivação; Desenvolver um plano com benefícios e incentivos, para que seus

colaboradores possam desempenhar seu papel com satisfação e excelência; e Elaborar um programa de treinamento e desenvolvimento, que seja específico na área a ser atuada pelo colaborador.

Um dos maiores desafios das organizações em geral é motivar corretamente seus colaboradores, de maneira que ambas as partes se beneficiem. Isso quer dizer que motivar não é apenas fazer com que a empresa alcance seus objetivos, é também proporcionar o bem-estar de cada colaborador. Treinamento e desenvolvimento compõem as principais ferramentas em gestão de pessoas da organização, com intuito de capacitar o colaborador para exercer suas funções e desenvolvimento conforme a empresa for expandindo seus horizontes.

Cardenas (2014) defende o conhecimento como um ativo importante nas organizações, de extrema importância para o desenvolvimento das atividades empresárias, dependente da maneira que é gerido para assim dizer se é ou não benefício para a empresa. Isto traz grande benefício para a empresa e para os colaboradores, pois se cria um valor significativo para ambos.

Por meio deste trabalho demonstra-se que a motivação é um tema importante, tendo que ser levado a sério nas empresas, pois através dela os colaboradores podem exercer suas funções com mais excelência, por sentirem prazer ao realizá-las, conseqüentemente gerando mais lucros às organizações.

A partir da afirmativa acima, foram elaboradas as seguintes questões que denotam a problemática: Como elaborar um programa de treinamento e desenvolvimento para motivar os colaboradores? Quais os benefícios e incentivos que se pode adquirir para os colaboradores em uma organização, como fator motivacional?

No que diz respeito à motivação no ambiente de trabalho, é preciso levar em consideração o fator autoestima. Quando um colaborador é automotivado, ele sempre procura fazer o melhor para agradar a si mesmo, pois acredita em seu potencial e sempre encontrara soluções mesmo frente às situações difíceis. Uma pessoa desmotivada é destacada por baixo nível de confiança em si mesmo, e projeta na empresa as descrenças que tem sobre si mesma. Essa situação explica o porquê de novos funcionários sempre estão motivados, uma vez que acreditam que nesta empresa poderá encontrar fatores que completem suas carências.

Como a autoestima é um fator chave na motivação dos colaboradores, a mesma deveria ser valorizada no dia-a-dia, sendo possibilitada nos processos de trabalho e nas diversas formas de motivação nas organizações.

Partindo dessa realidade justifica-se a construção deste estudo, no sentido de relatar a importância de programas de treinamento, além da implantação de benefícios e incentivos, como o plano de cargos e salários, necessário para a satisfação dos colaboradores, e assim falar sobre a minha vivência nestes processos, bem como de trazer o olhar da nossa equipe frente a este contexto.

MOTIVAÇÃO NO CONTEXTO LABORAL

Katzell e Thompson (1990) afirmam que mesmo com os avanços acerca da compreensão da motivação no ambiente de trabalho, é preciso que outros atributos, como a inevitável valorização das diferenças individuais, por que os interesses, metas e valores dos colaboradores podem ser útil e de importância na determinação investida na realização do trabalho.

Assim como as teorias a respeito dos aspectos motivacionais do trabalho chamam-se exógenas, que mostra os aspectos que estimula e valoriza a pessoa em seu ambiente de trabalho. Essa teoria mostra no conteúdo as características que pode ser modificada na empresa através das estratégias.

Os funcionários motivados são procurados pelas empresas, mas é difícil encontrar pessoas motivadas. A ação organizacional nem sempre cria condições motivacionais suficientes para melhorar a qualidade de vida das pessoas e trazer interesse e satisfação no trabalho. As empresas querem empregados motivados, mas não sabem como motivá-los [...] (LOPES, 2003, p. 64)

Desenvolver a motivação em seus colaboradores é um componente importante para o crescimento e alcance dos resultados para qualquer empresa. As políticas organizacionais devem proporcionar ao trabalhador, condições para encontrar sentido nas tarefas que desempenham. Uma organização poderá conseguir estruturar um quadro funcional motivado se fizer com que os funcionários encontrem satisfação no próprio trabalho. Para (Scansetti 2010, p.30) “uma das formas de conseguir isso é atingir as necessidades mais elevadas dos empregados

que são as necessidades de criatividade e de independência”. Ou seja, a autonomia em certas decisões, que visam os objetivos pessoais e profissionais.

BENEFÍCIOS E INCENTIVOS

Segundo Chiavenato, (2005). O benefício pago em relação ao cargo ocupado é apenas uma parcela do pacote de compensação que as organizações costumam oferecer a seus colaboradores. O benefício geralmente é feita de muitas formas além do salário: considerável parte da remuneração total é constituída benefícios e serviços sócios, que acarreta custos para as organizações são representado pela remuneração – direta ou indireta – o salário -, dentro dessa abordagem, é proporcional ao cargo ocupado, enquanto a remuneração indireta – os serviços e benefícios sociais – é geralmente comum para todos os colaboradores, independente do cargo.

Algumas organizações têm desenvolvido planos diferentes de serviço e benefícios sociais para diferentes níveis de colaboradores: diretores, gerentes, supervisores, colaboradores mensalistas, horistas e etc.

Benefícios são facilidades, conveniências, vantagens e serviços que a organização oferece a seus colaboradores, no sentido de poupar-lhes esforços e preocupações. Podendo ser financiados, parcial ou total, contudo são sempre meios indispensáveis na manutenção de força de trabalho dentro de um nível satisfatório de moral e produtividade.

Os benefícios e incentivos têm impacto direto sobre a qualidade de vida dos colaboradores, influenciando sobre sua segurança atual e futura e sobre sua condição de vida.

O perfil que as organizações vêm procurando nos colaboradores está sempre sendo modificado, visto que esses aspetos tendem a suprir as demandas necessárias para tornar estas organizações cada vez mais competitivas. Sobre a questão.

Bateman e Snell (2006, pag.12) registram que “para sobreviver e vencer, é preciso conseguir uma vantagem sobre a concorrência e lucrar com isso [...] e que o fato importante do sucesso são a inovação, a qualidade, a velocidade e a competitividade em custos”.

Esses são os quatro fatores importantes e fundamentais que, segundo os autores, uma empresa deve ter para não ficar ultrapassado no ambiente competitivo, caso contrario independente da situação onde se encontra, em certo momento a empresa não ira ter mais capacidade de suportar a pressão e iria à falência.

Rothmann e Cooper (2009, p. 202) registram que:

Um sistema de compensação eficiente deve ser adequado conforme a legislação do salário mínimo e também com as demais legislações alinhadas com os salários de mercado [...] adequado com o cargo, tornando o sistema justo, concedendo incentivo, méritos e aumentos, sem esquecer do equilíbrio entre organização e o empregado.

De acordo com as palavras acima do autor a qualidade deve ser apropriado conforme conhecimento da legislação de salários mínimos e direito com o salário do mercado de acordo com cargo a ser executado.

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Conforme Pontes (2005) e Paschol (2007), para uma empresa obter um ambiente motivador é necessário que exista um planejamento adequado voltado aos planos de cargos e salários. A estruturação de cargos e salários tradicional obteve seu auge nas grandes empresas a partir da década de 1960 e ate hoje, mostra-se de grande importância e valor para determinadas organizações, pois rem influência positiva sobre motivação e consequentemente a produtividade dos colaboradores.

Segundo Rodrigues (2006) esse modelo tradicional que visa sobrepor a estrutura de cargos frente aos valores dos salários deve possuir os cargos estruturados de acordo com uma descrição detalhada de suas metas, atividades, responsabilidades e demandas, respeitando-se uma hierarquia entre eles. Já a estrutura de salários é baseada no mercado. Essa visão tradicional apesar de ainda muito utilizada nas empresas, pode gerar conflitos se não for constantemente reavaliada, pois as constantes mudanças e rapidez nos termos, conceitos e atividades a serem executadas pelos colaboradores nas empresas atingem níveis de

complexidade cada vez maiores e em uma velocidade ímpar, as necessidades se transformam.

Para Rodrigues (2006) empresas em que não exista uma estruturação de cargos e salários adequados podem sofrer grandes impactos negativos quanto ao comportamento de seus colaboradores, podendo alguns deixar de produzir ou darem o seu máximo no trabalho por considerarem sua remuneração defasada, procurando no decorrer do tempo outra empresa com melhores oportunidades.

Já outros colaboradores podem perceber com mais clareza a falta de administração de cargos e salários, a ausência de expectativas de crescimento dentro da empresa, preferindo buscar melhores oportunidades ou até mesmo chegar ao ponto do comodismo e não se dedicar com afinco ao trabalho e metas estabelecidas pela empresa.

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Pelo fato do mercado está cada vez mais em alta com as concorrências, o termo treinamento e desenvolvimento vem crescendo na vida daqueles que escolhe optar por desempenhar atividades remuneradas e o caminho essencial melhor a se desenvolver é o treinamento.

Há uma diferença entre treinamento e desenvolvimento de pessoas, pelo fato de treinamento estar voltando a situação presente e cargo atual, enquanto desenvolvimento se aplica a cargos a serem ocupados". Ou seja, apesar de definições diferentes, devem caminhar para o mesmo sentido, buscando sempre caminhos e processos para aprendizagem (CHIAVENATO, 2010, p.367).

Segundo o autor acima treinamento e desenvolvimento, são duas características diferentes e que vem se voltando cada vez mais presente nas organizações e nos cargos atuais.

Para Campbell (1971, p.565) Cada vez mais o treinamento está se restringindo unicamente à instrução de operações técnicas e mecânicas, enquanto o desenvolvimento se refere mais aos conceitos educacionais filosóficos e conceituais.

O treinamento é projetado para as pessoas de nível gerencial, enquanto o desenvolvimento objetiva as pessoas de nível gerencial. Os cursos de treinamento

são projetados para o curto prazo, em função de um propósito definido e específico, como operação de uma máquina ou execução de uma determinada atividade, enquanto o desenvolvimento envolve uma educação mais ampla para propósito genérico e de longo prazo.

SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES

Bergamini (1997), diz que quantidade em que as necessidades do colaborador são preenchidas, a atenção dos mesmos volta-se para outras finalidades ou objetivos. As pessoas já trazem dentro de si possibilidades pessoais que de modo positivo determina tipo obter objetivo. A maior dificuldade é conseguir orientar as pessoas para que a execução do trabalho seja feito.

Para Lopes (1980, p. 8) influenciar a motivação de modo positivo, é uma missão diária e rotineira porque ela é relativa de pessoa para pessoa e em sortidas situações.

O empenho de aumentar ou manter tão alto quanto possível a capacidade de um indivíduo, a fim de que este possa alcançar excelência na execução das atividades das quais dependam o sucesso ou fracasso da organização a que pertence. (LOPES, 1980, p.7).

Por sua vez, Chiavenato (2005) define a satisfação como o resultado da motivação em ciclo, ou seja, quando um estimula, altera o equilíbrio do indivíduo criando-se uma necessidade, uma tensão que conduz ao comportamento que satisfaz essa necessidade e promove novamente esse equilíbrio.

Colaboradores motivados e informados estão aptos e dispostos a gerar maiores benefícios em termos de produtividade, qualidade de vida, além de proporcionar um clima organizacional agradável.

METODOLOGIA

O artigo se estruturou partindo de um relato de experiência realizado com o olhar de colaboradora da loja de produtos e serviços de limpeza profissional ou na venda de produtos domésticos da mais alta qualidade e eficiência, sobre a

importância da motivação no ambiente de trabalho, com ênfase nos acontecimentos do decorrer no dia-a-dia que contribui para a melhoria e satisfação de um todo dentro de uma organização, levando em consideração as ferramentas que estão fazendo parte para uso do desenvolvimento e crescimento das atividades.

A pesquisa foi pautada nos fundamentos da abordagem qualitativa, de caráter descritivo. Foram seguidos os preceitos éticos, não necessitando de submissão a um Comitê de Ética em Pesquisa, por se tratar de um relato de experiência, no entanto, todos os autores e materiais foram devidamente referenciados, com base nas normas vigentes.

Como metodologia de análise dos resultados foi utilizada uma conversa entre autores da literatura que escreveram sobre o tema estudado, e também foi realizada uma descrição do processo de trabalho do referido escritório.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

E quando falamos em motivação não é apenas em remuneração, vai além, motivar é fazer com que a pessoa se torne confiantes, decidida e estejam sempre comprometidas a alcançar os objetivos proposto pela organização e que o colaborador venha ser sucedido por meio dos esforços de seu trabalho. Apesar de ser percebível o estímulo concedido às recompensas salariais o que estimula as pessoas é a recompensa em forma de valorização do seu trabalho.

As organizações vêm passando por mudanças constantes segundo Brunelli (2008) a motivação pode ser parte complementar no processo de administrar com competência as organizações, pesquisas produzida sobre motivação tem destacado a importância de identificar a motivação generosa como condição essencial e fundamental para alcançar os objetivos previstos pelas organizações. Pode-se dizer que o tema Motivação no ambiente do trabalho obteve ênfase entre os teóricos na chegada comportamental e essa se fundamentou no comportamento pessoal das pessoas. Segundo Chiavenato (2011, p.307) “o administrador precisa conhecer as necessidades humanas como um poderoso meio para melhorar a qualidade de vida dentro das organizações”.

Para uma boa satisfação e motivação na organização é preciso de um planejamento e organização. É essencial e importante que o gestor da empresa

elabore estratégias adequadas para o crescimento da empresa, e assim poder obter e desenvolver um plano com benefícios e incentivos para com isso se desperte uma satisfação e principalmente elaborar um programa de treinamento e desenvolvimento, que seja específico na área qual o colaborador venha a atuar.

Para que uma empresa venha obter sucesso não é suficiente que ofereça o melhor produto ou serviço, é preciso e importante estar com seus funcionários motivados, entusiasmados, e determinados que possam colaborar como crescimento e evolução da empresa.

Levando em pensamento as colocações de Chiavenato (2010), que coloca dentro a circunstância da Gestão de Pessoas, a convivência entre organização e colaborador tornou-se uma questão de sua importância para os desafios que as organizações enfrentam no mundo atual, com isso, no entanto elas necessitam de pessoas inteligente para adaptar-se e absorver á sua visão globalizante, no entanto nenhuma organização é igual à outra, cada organização dispõe de seus próprios procedimentos de administração que são influenciadas pelas pressuposições implícitas ou explícitas das pessoas.

Ressalta-se também que é através da motivação agregada à educação formal e o treinamento, que o profissional pode utilizar toda sua competência para realizar todos os seus objetivos e princípios, além de torna-se destaque e um profissional de sucesso.

É provável acreditar que a motivação é um processamento psicológico relacionado com empenho em verificar-se uma predeterminada tarefa. No contexto profissional, a motivação é mencionada quando o funcionário se sente impelido a realizar com interesse e exatidão suas tarefas, adiante de continuar ate que consiga chegar ao resultado esperado ou renunciado.

As considerações a respeito da motivação possuem restrita relação com os rendimentos profissionais e individuais. A provocação de fazer com que os colaboradores se sintam motivados surge no desentendimento provocado por interesses da organização e os interesses dos funcionários.

Isso ocorre porque as duas partes (organização e colaboradores) formam uma categoria de sociedade onde se expõe de maneira explicita ou implícita, suas condições e necessidades. Em geral, a organização exige transparentemente que seus colaboradores tenham um determinado desempenho e uma determinada

atuação em relação à produção de suas tarefas, além de estabilizar padrões de qualidades em quantidades estabelecidas antecipadamente pelo contrato de trabalho.

Líder precisa conhecer bem sua equipe de colaboradores, pois cada pessoa tem sua forma de ver o mundo diferente. A capacidade de comunicar a “visão” ou meta, e inspirar a equipe são relevantes nesse processo. Também é preciso que o líder saiba conduzir sua equipe, conhecer os talentos e que saiba desenvolver as habilidades necessárias e importantes para que a equipe trabalhe em harmonia. A motivação também aumenta quando o colaborador sente que está melhorando e compreendendo melhor determinado processo. A desanimação e a insatisfação ocorrem quando o colaborador se sente ausente, sem saber o que esperam dele, para onde ele está indo, e quando não tem o suporte necessário para enfrentar as dificuldades (KAMIA, 2014).

Com relação nas expectativas dos colaboradores, pode-se dizer que essencialmente o colaborador espera que seja considerado e respeitado como ser humano, além de esbarrar possibilidades para que suas indispensabilidades sejam acompanhadas e suas finalidades, sejam compreensivas. Isso porque primeiramente o colaborador não começa a exercer seu trabalho em uma organização para aumentar o seu rendimento, ele visa corresponder suas próprias necessidades pessoais.

Para Maximiano (2011) motivação indica as causas que produzem determinado comportamento e a força que movimenta esse comportamento, a palavra motivação está agregada à ideia de movimentação e ação, essa energia que movimenta o comportamento possui característica de direção para a qual a motivação leva o comportamento, de intensidade da motivação e a permanência dessa motivação no ser humano por ser exclusiva, não há um estado geral que possa ser definido que leve a pessoa a ter sempre disposição para determinadas atividades a ser executadas.

O gestor de uma organização tem em suas funções a indispensabilidade de aumentar a produção dos seus colaboradores. Um dos principais recursos utilizados é a motivação dos colaboradores por meio de benefícios e incentivos adequados e a utilização correta de um plano de cargos e salário, com isso a gestão de pessoas pode aumentar e melhorar cada vez mais a competitividade da organização.

A melhor maneira de certificar que o gestor de uma organização está observando o trabalho do seu colaborador é valorizando suas decisões, conhecimentos, desenvolvimentos e etc., e através de um acompanhamento mais próximo das atividades executadas. É o procedimento mais eficiente de demonstrar esse acompanhamento é através de uma avaliação de desempenho dos colaboradores da organização. Por meio dela é possível identificar diversos pontos que seja de importância para a melhoria dentro da organização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio deste trabalho sobre Motivação no Ambiente do Trabalho é possível compreender que a motivação é muito mais que um motivo de fazer o colaborador a se dedicar e se entregar intensamente a uma obrigação, entendendo que é importante um ambiente organizacional estimulador, satisfatório e proveitoso tanto para a empresa como para os trabalhadores.

É importante também entender como a motivação funciona, observando que cada pessoa é motivada por alguma coisa e cada momento essa motivação pode ser modificada, no entanto deve ser estudada não só pela organização mais também pela própria pessoa que deve entender e compreender o que vem se passando em seu íntimo e pessoal, é saber diretamente onde deseja chegar e o que realmente quer, para juntos alcançarem resultados melhores.

Pode-se constatar também que a motivação do colaborador com sua organização empregadora estão cada vez mais diretamente atreladas a fatores como salários, benefícios, plano de cargo, treinamento, satisfação, desenvolvimento, incentivo e insatisfação. Ressalta ainda que a motivação no ambiente de trabalho dos colaboradores esteja relacionada a qualidade de vida nas organizações.

É indispensável recordar que o triunfo das estratégias só se acontece quando bem planejada e de acordo com as necessidades dos colaboradores e das organizações e em qualquer planejamento e organização deve apresentar-se alinhado à estratégia da organização.

Com esse trabalho é possível verificar que o crescimento profissional e o reconhecimento pelo trabalho são o que mais motiva os colaboradores. Verificou-se também que a motivação do colaborador com sua organização, está diretamente

vinculada a fatores como salários, incentivos, benefícios, desenvolvimento, treinamento e um plano de cargo; condições físicas e psicológicas da organização também é um ambiente seguro. Destaca-se ainda que a motivação dos colaboradores apresenta componentes à qualidade de vida nas organizações.

Um dos grandes que interferem o desempenho, desenvolvimento e a motivação dos colaboradores é a autoestima, que não pode ser explicado e nem transferir a nenhum ser humano, pois depende exclusivamente de como a pessoa se sente frente ao seu ambiente de trabalho, á sua vida e principalmente aos seus objetivos.

Dessa forma, abordar a motivação no ambiente do trabalho é muito importante dentro de uma organização e sem dúvida um grande desafio para os líderes administrar e motivar seus colaboradores.

REFERÊNCIAS

BETEMAN, S. T.; SNELL, A. S. **Administração, novo cenário competitivo**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

BRUNELLI, M. G. M. **Motivação no Serviço Público**. 2008. Disponível em: http://lproweb.propcempa.com.br/pmpa/prefpoa/sma/usu_doc/maria_da_graca_mello_brunelli._tcc.pdf. Acesso em 30/05/2013.

CHIAVENATO, I. **Administração Organizacional: sucesso nas organizações**. São Paulo: Pioneira Thomason Learning, 2004.

_____. **Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos**. 7. ed. São Paulo: Manole 2009.

_____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

KAMIA, M. **A Importancia da motivação no ambiente de trabalho**. 2014. Disponível em: <http://www.empregoerenda.com.br/editorias/entrevistas/2218-a-importancia-da-motivacao-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em 06 jul. 2015.

LOPES, G. A. **Motivação no trabalho**, Pós Graduação Lato Sensu. Rio de Janeiro, 2003. Disponível em <http://www.avm.edu.br/monopdf/23/GABRIELA%20ALVARENGA%20COLMENERO%20LOPES.pdf> Acesso em 20/05/2016.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Atlas, 2011.

MIRANDA, C. **O desafio em manter funcionários motivados**: os fatores motivacionais para o trabalho. Monografia, 83f (MBA em gestão de recursos humanos) – Escola Superior Aberta do Brasil – ESAB, Vila Velha – ES, 2009.

ROTHMANN, I.; COOPER, C. **Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SCANSETTI, C. V. B. **Diferentes Maneiras de Motivar os Colaboradores nas Organizações**. Pós Graduação Lato Sensu. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em http://avm.edu.br/docpdf/monogradias_publicadas/b001884.pdf Acesso em 10/05/2016.