



**CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR DE INHUMAS
FACULDADE DE INHUMAS**

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**EUDES GONÇALVES MOTA
FRANCINAURA LIMA DE ANDRADE ALMEIDA
PATRÍCIA GUIMARÃES ALVES**

A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

INHUMAS

2018

**EUDES GONÇALVES MOTA
FRANCINAURA LIMA DE ANDRADE ALMEIDA
PATRÍCIA GUIMARÃES ALVES**

A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração, da Faculdade de Inhumas - FacMais, como requisito parcial para a obtenção de título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Esp. Mársio Antônio Ribeiro

INHUMAS

2018

**EUDES GONÇALVES MOTA
FRANCINAURA LIMA DE ANDRADE ALMEIDA
PATRÍCIA GUIMARÃES ALVES**

A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração, da Faculdade de Inhumas - FacMais, como requisito parcial para a obtenção de título de Bacharel em Administração.

Inhumas, 28 de novembro de 2018.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Marsio Antônio Ribeiro
Orientador e Presidente

Prof. Esp. Filomena Raquel Nhabete
Coordenadora do Curso de Administração e Membro

Prof. Esp. Paulo Germano Barbosa Santiago
Membro

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
BIBLIOTECA FACMAIS

M917i

MOTA, Eudes Gonçalves

A importância da motivação nas organizações/ Eudes Gonçalves
Mota; Francinaura Lima de Andrade Almeida; Patrícia Guimarães Alves. –
Inhumas: FacMais, 2018.

37 f.: il.

Orientador: Esp. Mársio Antônio Ribeiro.

Monografia (Graduação em Administração) - Centro de Educação
Superior de Inhumas - FacMais, 2018.

Inclui bibliografia.

1.Motivação, 2. Organização, 3. Gestão. I. Título.

CDU: 658

Dedicamos este trabalho aos nossos pais e amigos, que sempre nos incentivaram e contribuíram para nosso crescimento como pessoas e profissionais.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos aos nossos professores e colegas, por nos ajudarem a desenvolver este trabalho.

RESUMO

Este trabalho apresenta várias pesquisas sobre o tema a Importância da motivação na organização, partindo de vários estudos teóricos que defendem este tema, enfatizando a Gestão de Pessoas que é a área responsável por esse fator. O indivíduo tem a necessidade de motivação para a elaboração de suas tarefas dentro das organizações. A motivação está ligada a vários fatores como: benefícios, premiações, vale transporte, reconhecimento, entre outros fatores. As empresas estão investindo em motivação para que não percam seus funcionários para a concorrência. Com isso a produtividade aumenta que é de grande vantagem para o aumento de rendimento e lucratividade. Um funcionário motivado ajuda a empresa atingir seu objetivo e a empresa ajuda a atingir o objetivo do funcionário.

Palavras-chave: Motivação, Organização, Gestão

ABSTRACT

This paper presents several researches on The Importance of Motivation in the organization, starting from several theoretical studies that defend this theme, emphasizing the People Management that is the area responsible for this factor. The individual has the need of motivation for the elaboration of their tasks within the organizations. The motivation is linked to several factors such as: benefits, awards, transportation costs, recognition among other factors more. Companies are investing in motivation so that they do not lose their employees to the competition. This increases productivity, which is of great advantage for increasing productivity and profitability. A motivated employee helps the company achieve its goal and the company helps to achieve the collaborator is goal.

Keywords: Motivation. Organization. Management.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Pirâmide de Maslow	19
Gráfico 1 - Fatores que mais motivam na carreira	26
Gráfico 2 - Motivação e desmotivação pelo trabalho.....	27
Quadro 1 - Síntese das características de um trabalho que tem sentido associadas aos princípios de organização.....	31

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 FUNDAMENTAÇÕES TEÓRICAS E CONCEITUALIZAÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS	14
1.1 MOTIVAÇÃO E GESTÃO DE PESSOAS	15
1.2 A IMPORTÂNCIA DE GESTÃO DE PESSOAS NA EMPRESA.....	15
1.3 A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES	16
1.4 FATORES MOTIVACIONAIS	19
1.4.1 Lideranças que Motivam	19
1.4.2 Expectativas de Crescimento.....	20
1.4.3 Metas	20
1.4.4 Bom Relacionamento interpessoal.....	20
1.4.5 Qualidade de Vida no Trabalho.....	21
1.4.6 Benefícios	21
1.5 MOTIVAÇÕES INTRÍNSECAS	21
1.6 MOTIVAÇÕES EXTRÍNSECAS	21
1.7 SALÁRIO É O FATOR MAIS IMPORTANTE NA MOTIVAÇÃO?	22
1.8 A IMPORTÂNCIA DO RECONHECIMENTO DENTRO DAS EMPRESAS....	23
1.9 A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO PARA O COLABORADOR	24
1.10 GESTÃO DE PESSOAS	24
2 PESQUISAS SOBRE O TEMA	26
2.1 O PROCESSO DE CONSTRUÇÃO E RECONSTRUÇÃO DAS IDENTIDADES DOS INDIVÍDUOS NAS ORGANIZAÇÕES	32
CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37

INTRODUÇÃO

Fatores motivacionais que serão abordados neste trabalho, em uma organização são extremamente fundamentais para interagir colaborador e empresa visando o crescimento de ambos, para que o ambiente seja favorável e mútuo.

Administrar pessoas e mantê-las para atingir os objetivos da organização e visando a qualidade de vida no trabalho e pessoal. O grande objetivo dos líderes da atualidade é manter os colaboradores dentro e fora da organização em uma vida estável, buscando meios para a satisfação do cliente interno.

As pessoas não se deixam condicionar, elas estão motivadas por um conjunto mais complexo de necessidades, metas e objetivos que se combinam de maneira inesperada no seu interior, determinando assim a própria identidade motivacional. Diferentes pessoas buscam diferentes objetivos motivacionais que facilitem sua adaptação a um determinado tipo de trabalho. Cada uma delas contribuirá a seu modo, participando assim, de maneira ímpar, da consecução dos objetivos organizacionais. (BERGAMINI, 2013, p. 11)

Aspectos motivacionais inclui projeção das motivações para o futuro, com a perspectiva na vida das organizações.

Hoje as organizações trabalham em prol de um mesmo objetivo, visando lucro, com a mudança dos tempos, e a grande competitividade e também com a tecnologia inovada, exigida pelo mercado atual, os empresários perceberam que a motivação é um fator importante para o sucesso tanto para a empresa quanto para os colaboradores.

A partir destas considerações visa responder as seguintes perguntas:

- Qual a importância da motivação aos colaboradores de uma organização?
- Qual o grau de impacto de uma motivação que causa em produção?
- O que motiva pessoas?

Esse estudo tem a finalidade de responder essas questões importantes para os resultados organizacionais em que tanto isso influencie.

O trabalho foi desenvolvido através de pesquisa bibliográfica. A pesquisa justifica-se como as teorias motivacionais trazem grande contribuição para o incentivo ao comportamento humano, além de enriquecer o conhecimento, pode mudar a

realidade das empresas através dos vários conceitos. O estudo dessas teorias beneficia o trabalho no sentido de melhorar o desempenho. Visto que, um funcionário motivado tende a desenvolver melhor suas funções, ao ser reconhecido e valorizado pela organização onde trabalha.

Principais objetivos deste trabalho:

- Identificar as características da gestão de pessoas;
- Verificar a motivação e suas consequências na atuação das organizações;
- Identificar práticas motivacionais para o desenvolvimento do colaborador;
- Apresentar sugestões para a melhoria dos indicadores pesquisados.

O termo gestão está ligado diretamente em estratégias que objetivam atrair, reter, potencializar e administrar o capital humano de uma corporação. As empresas que possuem essa expertise entre suas políticas internas são aquelas que formam profissionais mais bem qualificados e motivados para desempenhar suas funções.

Uma boa gestão dos elementos de uma organização causa crescimento contínuo, no qual todos contribuem para um ambiente de eficiência e eficácia.

A motivação no espaço organizacional é muito importante tanto para a organização, quanto para o colaborador, pois ambos possuem seus objetivos. Portanto, nos dias atuais percebe-se como as empresas estão cada vez mais interessadas a motivar os seus colaboradores, para que no meio do processo o mesmo não desanime. O intuito é que se possa alcançar o alvo desejado com eficiência.

Todavia, o problema da motivação no trabalho está relacionado ao contexto da interação dos interesses da própria organização, associados aos interesses do colaborador. As duas partes envolvem-se numa integridade, na qual cada uma delas apresenta, as suas exigências e demandas. Da parte da organização, existem demandas explícitas e bastante precisas relacionadas ao desempenho do empregado e às normas de comportamento na empresa para que possa ter bons resultados.

Deste modo, em relação ao desempenho, a empresa exige que os seus funcionários executem tarefas bem delimitadas, em períodos determinados de trabalho e com padrões de quantidade e qualidade estabelecidas. Todas estas atividades fazem parte do papel atribuído ao empregado e são, geralmente, regidas pelo próprio contrato de trabalho. Assim, para que as execuções das tarefas sejam

efetuadas, a empresa fornece aos seus empregados o equipamento e o material necessário, este último podendo, muitas vezes, não corresponder às exigências das tarefas e da própria organização.

Motivação são forças individuais de cada colaborador e estão associadas à produtividade e desempenho de suas tarefas, despertando o interesse dos dirigentes, desta forma, o crescimento da motivação para o trabalho se dá pela possibilidade de atender as expectativas da organização juntamente com a expectativa do colaborador.

Hoje dentro das organizações ainda existem pessoas desmotivadas, no que torna sua jornada de trabalho mais cansativa, condicionando as pessoas a se sentirem insatisfeitas com seu trabalho. O departamento de Gestão de pessoas ou de Recursos humanos tem como papel ajudar as pessoas trazendo melhor ambiente organizacional. Para que isso seja feito é preciso aplicar processos que agreguem valores, exemplo, mantendo um relacionamento monitorado usando esses métodos a organização junto aos seus colaboradores, será visível que terão dias mais produtivos, tanto aos colaboradores quanto à percepção de seus clientes, que vão se sentir auto realizados.

Muitas das empresas hoje ainda não se inclinaram para a questão de gestão de pessoas, e isso pode causar um grande impacto na organização. Hoje o mercado de trabalho é bastante competitivo, e requer ter profissionais qualificados e motivados com potenciais, respeitando suas limitações e investir na comunicação interna.

Algumas organizações ainda não se preocupam muito como bem-estar do funcionário e foca somente em resultados, isso faz com que desmotive os colaboradores, uma coisa muito séria, pois são as pessoas que movem as organizações. Alinhar os objetivos organizacionais com os objetivos pessoais, faz com que os desenvolvimentos de ambas as partes chegam às suas realizações.

O funcionário precisa sentir-se bem para a execução de suas tarefas, afim de obter uma boa produtividade, que é influenciado pelo ambiente organizacional e se integra com todos os demais colegas de trabalho.

A Gestão é uma atividade essencial para o alcance dos objetivos organizacionais em todas as áreas. Torna-se uma chave essencial para a motivação dos funcionários, as pessoas, pois são elas que se interagem a exercer suas funções em prol do objetivo organizacional para atingir seus objetivos pessoais.

Este trabalho tem como foco elaborar uma pesquisa sobre motivação e sua grande importância dentro das organizações.

1 FUNDAMENTAÇÕES TEÓRICAS E CONCEITUALIZAÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS

O capítulo tem como objetivo apresentar conceitos teóricos para o desenvolvimento deste trabalho. Abordaremos os temas de gestão de pessoas e motivação.

Herzberg (apud BERGAMINI 1997, p 77) com sua teoria, faz uma importante diferenciação quando distingue fator de motivação e fatores de higiene, ele acredita que os primeiros estão ligados ao próprio indivíduo e ao tipo de trabalho que ele desenvolve, e os segundos fatores são as características que estão fora do indivíduo, ligada ao ambiente periférico ou extrínseco ao indivíduo. Para ele, o fator de higiene não tem nada a ver com a motivação, apenas tem o papel de atender as necessidades primárias e dizem respeito como as pessoas são tratadas pela organização. Já os fatores motivacionais, estritamente ligados ao próprio indivíduo, ao uso que a organização faz da energia motivacional de cada colaborador.

A participação dos colaboradores envolvidos no processo motivacional é de grande importância para a gestão. É de extrema necessidade as políticas e recompensas associadas as pessoas, para que elas possam agir com um determinado sentido. Por isso, a relação da motivação com suas diversificações, tornam-se fundamentais para a Gestão de Pessoas, conduzindo a um interesse maior dos gestores por esse assunto. Desse modo, a motivação tem um efeito de que é um acontecimento abrangente nas organizações, que afeta uma variedade de fatores dentro das empresas.

A motivação é específica. Uma pessoa motivada para trabalhar pode não ter motivação para estudar ou vice-versa. Não há um estado geral de motivação, que leve uma pessoa a sempre ter disposição para tudo." (MAXIMILIANO, 2007, p.250)

A motivação tem uma grande responsabilidade num elevado grau de produtividade dentro da empresa, isso contribui para a pessoa, como um progresso ao fazer algo útil para o seu interior. A falta de motivações nas pessoas, já é um problema bem antigo, que só há alguns anos compreenderam que a falta de motivação é um problema bem agravador dentro das empresas. Também começaram a perceber que o trabalhador desmotivado é um prejuízo para as empresas.

1.1 Motivação e Gestão de Pessoas

Para um bom desenvolvimento de uma organização e alcance de seus objetivos, é essencial uma boa gestão, para que possa proporcionar motivação a todos. O mercado de trabalho torna-se cada vez mais exigente e competitivo, e a concorrência entre as organizações, está cada vez mais acirrada, por isso é de extrema importância que se encontrem métodos para captar e reter talentos para a organização, buscando colaboradores mais competentes e qualificados.

A motivação e gestão de pessoas estão associadas à produtividade, desempenho e crescimento profissional e empresarial atendendo objetivos de ambos. Portanto, descreve as forças internas e externas sobre as outras pessoas e que desencadeia e dirige sua conduta. No ponto de vista econômico das organizações, quando o colaborador trabalha com satisfação é sinal de mais resultado e mais rentabilidade para a empresa por isso a importância da motivação.

A motivação é um processo responsável por impulso no comportamento do ser humano para uma determinada ação, que o estimula para realizar suas tarefas de forma que o objetivo esperado seja alcançado de forma satisfatória.

1.2 A IMPORTÂNCIA DE GESTÃO DE PESSOAS NA EMPRESA

A Gestão de Pessoas tem o papel de selecionar os talentos adequados para a ocupação do cargo estabelecido, e também desenvolver, mapear suas carreiras, avaliar e desempenhar o candidato.

Iremos voltar nossa pesquisa para a motivação para colaboradores dentro de uma organização de todos os tipos. Para elaborar o trabalho, foram realizadas pesquisas bibliográficas sobre Gestão de Pessoas, motivação, clima organizacional para que pudéssemos colher o máximo de informações possíveis a respeito do nosso tema.

O embasamento teórico teve como base: Maslow (2018), Chiavenato (2000), Ficher (2000), e outros, visando a motivação, questão discutida há gerações.

Motivação dar impulso ao relacionamento interpessoal e na comunicação dentro das organizações, para um melhor resultado de ambos.

1.3 A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

Motivação significa ação para incentivar algumas mudanças no comportamento humano, que incentiva as pessoas a agir para alcançar seus objetivos. Mas nos meados de 1911 os administradores viam a necessidade do conforto físico de segurança no trabalho. Vendo que o conforto e segurança era a principal forma de atingir um nível alto de produção.

A motivação é uma preocupação cada vez mais frequente nas organizações. Para que a empresa obtém sucesso e necessário que ela se preocupe com seu bem-estar dos colaboradores, oferecendo condições adequadas e respeitando o ser humano com um profissional, pois é na organização que as pessoas passam maior parte de suas vidas.

Com o passar dos anos o processo de produção foi ficando cada vez mais repetitivo e simples, com isso os cargos foram diminuindo nas linhas de montagem, com Taylor questionando que aquelas atividades desenvolvidas pelo trabalhador, deveria ser a mais simples possível, favorecendo a quantidade de produção como diz Taylor.

Entre os vários métodos e instrumentos utilizados em cada operação há sempre um método mais rápido e um instrumento melhor que os demais". Para Taylor o pai da administração científica. Muitos operários estão sempre desejosos de trabalho com maior rapidez desde que lhes dê liberal acréscimo de ordenado. (BERGAMINI, 2013, p. 111),

A expressão motivação é algo que possui muitos sentidos, alguns teóricos da administração enfatizam a motivação como um processo responsável pela potência da direção e persistência dos esforços e habilidades de uma pessoa (colaborador) para o alcance de uma meta determinada e que cumpra os objetivos estabelecidos.

Há tempos atrás havia um forte princípio que entre a satisfação e produtividade, tinha uma grande interação, daí surgiu os primeiros estudos práticos, que relatam esse assunto. Contudo, a pesquisa neste contexto mostra que existe uma relação positiva entre produtividade e motivação.

A motivação organizacional é fundamental em relação a qualidade de vida no trabalho. Isso tem relação com estados emocionais, sendo afetivamente positivo para os colaboradores e empresários, engajados em suas tarefas e objetivos, a uma toda integração de ambas as partes.

As pessoas são o grande diferencial para a organização, motivar é necessário para que as empresas obtenham mais lucratividade e desempenho em suas atividades. Um indivíduo que se encontra não realizado, pode levar a consequência indesejáveis. Satisfação passa a ser uma necessidade para evitar essas consequências. Para tanto, o colaborador é a chave principal para o crescimento e desenvolvimento da empresa, por isso a importância de mantê-los motivados, para que as empresas atendam suas expectativas. Os indivíduos têm experiências positivas quando a empresa que trabalha proporciona um ambiente compatível com suas características pessoais.

A empresa desempenha um papel mais significativo na sociedade, aumentando a chance de serem distúrbio e desequilíbrio no ambiente em que operam os colaboradores, isso faz com que a motivação se torne muito importante.

Desta forma, motivação organizacional é fundamental para ser definida como uma força que o indivíduo predispõe buscando a satisfação favorecida pelo ambiente de trabalho. Há vários fatores para garantir a motivação no ambiente de trabalho.

Remuneração muita das vezes, não é tudo que uma profissional procura, as vezes buscam benefícios, tais como qualidade de vida. Assim é muito importante o processo de recrutamento e seleção, que vir tua sucessão, remuneração, motivação, qualidade de vida, clima organizacional, desenvolvimento e liderança.

Veio o conceito de Taylor que se colocasse o ganho, do trabalhador por produção era um incentivo de que teria um trabalho mais garantido para o trabalhador em virtude de ter falta de serviço para a demanda, mas Taylor só queria que o trabalhador desse o seu melhor e garantisse também o seu sustento.

Motivações nas organizações deixa entrever alguns resultados da atitude que troca o esforço humano por dinheiro propondo que “ embora seja um fato importante, evidências sobre o poder inerente do ‘ pagamento por desempenho ‘ são surpreendentemente inclusivas “. Mas não existe um estudo que comprove cientificamente que não consegue viver só com sujeição entre o salário e seus estímulos gastados. (BERGAMINI, 2013)

Para Maslow, (apud FERREIRA,2013) em um ambiente de trabalho devem ser aplicados como:

Fisiológicas:

- Horário de trabalho;

- Intervalo de descanso;
- Alimentação no local;
- Água para consumo;
- Segurança;
- Remuneração, benefícios, permanência no emprego.

Sociais:

- Bom ambiente de trabalho;
- Amizade com colegas;
- Chefe amigável;
- Interações positivas com clientes;
- Dar e receber feedback.

Estima:

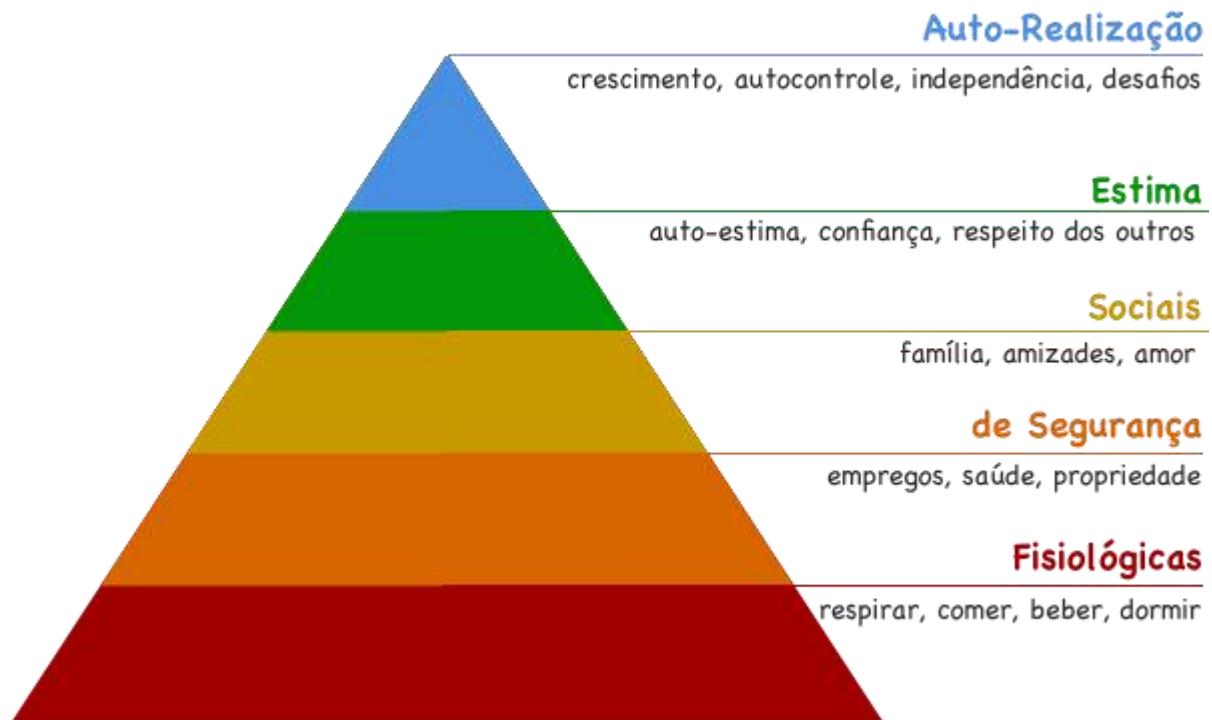
- Fornecimento de reconhecimentos diversos: premiações, bonificações, entre outros.

Autor realização:

Trabalho desafiador;

- Diversidade de tarefas;
- Autonomia;
- Possibilidade de crescimento.

Figura 1 - Pirâmide de Maslow



Fonte: <https://blog.luz.vc/wp-content/uploads/2018/05/piramide-de-maslow-necessidades-humanas.png>

Reconhecidos especialistas em motivação como LEBAYER (BERGAMINI, 2013) não acreditava nessa forma reducionista de conceber a dinâmica motivacional do comportamento humano no trabalho e afirma que: “A teoria clássica da organização formal repousa sobre a concepção de homem que pode, mais uma vez, qualificar-se com muita sumária”. Com um ganho maior se produz mais”.

1.4 FATORES MOTIVACIONAIS

1.4.1 Lideranças que motivam

“O papel do líder passa a incluir novos desafios, como o de repassar aos funcionários a visão empresarial, direcionar a informação, estimular a criatividade e a iniciativa, ou seja, ser um facilitador das ações. O perfil desejado para um líder coerente com os valores de cooperação enfatizados pelo endomarketing é aquele que trabalha com o grupo e para o grupo, que toma decisões democráticas, que divide responsabilidades, delega poderes, dialoga e ouve. Trabalho em equipe e liderança sempre se complementam. (BEKIN, 1995; BRUM, 2000).

A liderança influencia no comportamento motivacional, por meio de processos de comunicação humana para a execução de um determinado objetivo.

Liderar é a capacidade de uma pessoa influenciar, motivando grupos a mostrar suas habilidades, e contribuir com eficiência suas tarefas. As pessoas são a chave do sucesso das organizações juntamente com os líderes. O administrador deve ser verdadeiro líder.

O líder tem a responsabilidade de motivar sua equipe de trabalho, para constituir, um bom relacionamento organizacional. O líder da atualidade o qual ele domina sua equipe por métodos e processos organizacionais. O que vem se discutindo entre as grandes organizações é a falta de profissionais no mercado.

Aquele profissional que domina a equipe através de processos motivacionais, treinamentos visando o colaborador em primeiro lugar trazendo sua melhor realização. E neste contexto, que os líderes de maneira geral têm por intermédio de ser um bom líder quando traz espírito de equipe para a organização quando está focado nos objetivos, orientado pelos grandes chefes e departamentos, uma boa autoconfiança, boa relação com seus liderados, criatividade e inovação, flexibilidade, tomada de decisão, carreira e desempenho, visão de futuro.

O líder para ser um bom profissional precisa ter todos esses conhecimentos e habilidades para trazer recursos internos para a organização, motivando sempre a equipe em busca do sucesso.

1.4.2 Expectativas de Crescimento

Todo indivíduo trabalha com a expectativa de crescimento de cargo e salários, isso faz com que ele tenha vontade de agir, não ter espaço para crescer faz com que esse indivíduo não queira ficar na empresa.

1.4.3 Metas

O mundo está cada vez mais competitivo e as políticas organizacionais cada vez mais exigentes, para alcançar os objetivos requer uma boa estratégia. As metas ajudam alcançar a motivação dos colaboradores com orientação e um destino específico.

1.4.4 Bom Relacionamento interpessoal

Ter uma relação com as pessoas no trabalho ajuda na elaboração das tarefas e faz um ambiente mais agradável propício, possibilitando uma relação de laços de amizade.

1.4.5 Qualidade de Vida no Trabalho

Um ambiente propício para a elaboração das tarefas é um fator muito importante. Disponibilizar equipamentos e ferramentas adequadas, propiciar um lugar limpo e arejado, locais adequados para alimentação faz toda a diferença.

1.4.6 Benefícios

Todo profissional precisa se locomover para chegar ao seu local de trabalho, então vale transporte é um fator motivacional importante, como tais:

- Cesta básica;
- Plano de saúde odontológico;
- Vale alimentação;
- Cursos;
- Premiações;
- Vale-cultura;
- Festas e eventos sociais.

1.5 MOTIVAÇÕES INTRÍNSECAS

Conhecida como motivação interna, esta é independente ao ambiente das situações e das mudanças, geralmente está relacionada em metas, objetivos para que haja a necessidade de o indivíduo acordar todos os dias de manhã e correr atrás de seus sonhos fazendo com que sinta força de vontade para fazer sua própria história.

1.6 MOTIVAÇÕES EXTRÍNSECAS

Conhecida como motivação externa, como premiações, alcance de um determinado faturamento. Num ambiente de trabalho atividades diversificadas,

treinamento do pessoal, benefícios eficientes torna-se uma forma de motivação externa. Esse tipo de motivação é uma maneira de ajudar os colaboradores se manterem focados e engajados para exercer suas funções.

1.7 SALÁRIO É O FATOR MAIS IMPORTANTE NA MOTIVAÇÃO?

Salário é uma das questões mais polêmicas que se refere como fator motivação para o funcionário.

Estudos mostram que toda vez que há necessidade, o estado de equilíbrio da pessoa se rompe, tendo uma grande descarga de comportamento ou ação, dependendo da satisfação ou insatisfação. Isso só mostra que quando há satisfação seu estado de equilíbrio se ajusta ao ambiente e insatisfeita produzirá um comportamento de frustração ou agressão.

Considerando os fatores motivacionais de algumas teorias já citadas é considerado que salário é um fator motivacional essencial para as necessidades humanas, mas não basicamente para todas as necessidades.

As pessoas buscam dinheiro para as necessidades básicas, pois pretendem ter uma vida com maior qualidade buscando segurança, lazer, saúde e o alcance de seus objetivos. Portanto, salário não é um fator motivacional único, e sim uma troca para realização de alguns objetivos.

As empresas devem oferecer um salário adequado como motivação dando satisfação ao empregado, buscando valorizar cada função exercida, fazendo com que o empregado se sinta valorizado, para que ele tenha sempre disposição para realizar o trabalho com eficiência e uma boa produtividade para o bem de ambos.

Existem vários outros motivos que também pode motivar um colaborador. Estudos revelam vários outros fatores como:

- Boa liderança: um bom líder sabe motivar seus subordinados, não pode ter empatia, deve agir com respeito com todos, é preciso ter aptidão;
- Qualidade de vida no trabalho: lugar adequado para execução das tarefas, arejado, boa iluminação, equipamentos de segurança;
- Comunicação: deixar os colaboradores a par de todo o processo produtivo, trocar informações para que eles se sintam parte da equipe, dar feedback é uma forma de reconhecer e valorizar cada um;

- Planos de cargos e salários: para estimular o crescimento na empresa e para que o trabalhador possa desenvolver cada vez mais suas habilidades e competências.

As pessoas são o grande diferencial para a organização, motivar é necessário para que as empresas obtenham mais lucratividade e desempenho em suas atividades.

1.8 A IMPORTÂNCIA DO RECONHECIMENTO DENTRO DAS EMPRESAS

A empresa tem grandes perspectivas com seus resultados que almejam alcançar, ao subcampo da Psicologia do Trabalho e das Organizações. Com isso recebeu várias teorias que estudaram esse campo que discutem vários elementos sobre reconhecimento.

Hawthorne (1933), defende que quando se coloca em questão o papel dos relacionamentos interpessoais, ou seja, grupais no trabalho, podemos encontrar uma reflexão sobre a articulação de instâncias de reconhecimento, que chama bastante a atenção para o papel do gestor nesse processo e da mediação organizacional em sentido mais amplo.

Duas abordagens sobre esse tema, a primeira é apresentada por Brun e Dugas (2005), o reconhecimento é definido como uma reação construtiva e autêntica, personalizada e ética, que pode manifestar-se de modo formal ou informal, público ou privado, financeira ou simbolicamente, cotidiana ou ritualisticamente. Isso consiste de um julgamento sobre a contribuição do trabalhador em termos de resultados e investimento pessoal. É espelhado na crença de que a pessoa deve ser reconhecida como um único ser, livre, igual e merecedor de respeito. A segunda, diferencia-se da anterior, quando ela ampara o teórico distinto, que liga a tradição de estudos sobre justiça e cidadania organizacional, ou seja, baseia-se na relação de troca entre a organização e o colaborador.

Já o reconhecimento, para Dejourns (2009), depende da realização de julgamentos, as quais se recaem sobre a qualidade do trabalho realizado, sobre o fazer e não sobre a pessoa, mas os reconhecimentos pela qualidade do trabalho podem acatar ao nível da personalidade em termos de ganhos da identidade. Isso conduz a uma grande importância conceituada - a relação entre trabalho e identidade,

é media pelo julgamento de reconhecimento. Esse julgamento assume duas formas, utilidades, que é realizada pela hierarquia, e de beleza, que é julgada com base em critérios estéticos. Enquanto o primeiro atende ao desejo de ser útil, o segundo gera um sentimento de pertencimento a um coletivo de trabalho realizado com qualidade.

Desta maneira, a identidade conquistada pelo sujeito na dinâmica subjetiva do reconhecimento diz respeito à auto realização no campo social, com suas relações de esforço (MOLINIER, 2006).

Estudos revelam que um reconhecimento simples e bem eficaz dentro de uma organização, tais como: um bom dia do chefe ou mesmo um muito obrigado, parabéns continue assim, pode se resultar em boa produtividade e satisfação ao colaborador.

1.9 A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO PARA O COLABORADOR

Para o colaborador o reconhecimento pelo seu trabalho, pelo seu esforço de exercer suas funções com eficiência de um gestor é importante para mantê-lo motivado. Ao ignorar tudo isso, a empresa está altamente se sabotando. Um colaborador satisfeito tem seus objetivos alcançados e ajuda a empresa a atender os dela.

Funcionários motivados sabem que terão reconhecimento, oportunidades em cargos mais altos, tem ciência de que são responsáveis e necessários. Estabelecer objetivos é uma boa estratégia. É realizador ter a sensação de que já se atingiu uma meta e está pronto para começar outro projeto.

Motivar faz com que funcionários se destaquem, tenha status, seja reconhecido e continuar a obter mérito pelas atividades realizadas. Acaba tendo vontade própria em busca de se profissionalizar para sempre estar satisfeito e buscar a auto realização. Pessoas não motivadas, ficam sem expectativas de buscar uma vida mais confortável e procurar encontrar a satisfação pessoal junto ao seu trabalho, isso faz com que a pessoa esteja sempre motivada, buscando seus objetivos alcançados como ser único.

1.10 GESTÃO DE PESSOAS

Gestão de pessoas é um conceito empregado às estratégias que objetivam administrar o capital humano de uma corporação. As empresas que possuem essa expertise entre suas políticas internas são aquelas que formam profissionais mais bem qualificados e motivados para desempenhar suas funções.

Uma boa gestão dos elementos de uma organização causa um crescimento contínuo, em que todos contribuem para um ambiente de eficiência e eficácia.

Ao longo do tempo a área de gestão de pessoas ganhou grande importância na estrutura das empresas. A participação ativa de liderança é fundamental na gestão e nas equipes. Com isso a empresa tem investido cada vez mais em programas de capacitação específica para esse grupo.

Quando o capital intelectual é escasso, o papel de líder é importante, pois sua forma de gestão impacta na motivação.

Uma empresa sem estratégias de gestão de pessoas, pode perder competitividade e acaba perdendo os melhores talentos. O fator humano é essencial para a sobrevivência e crescimento de uma empresa e tem que ser conquistado com boas condições de trabalho, boas lideranças e com um propósito.

A Gestão de pessoas tem como foco selecionar os indivíduos, capacitá-los, treiná-los para exercer suas funções. Essa área é bastante confundida com a área Recursos Humanos, porém RH é a técnica e os mecanismos que o profissional utiliza, e gestão de pessoas valoriza o profissional.

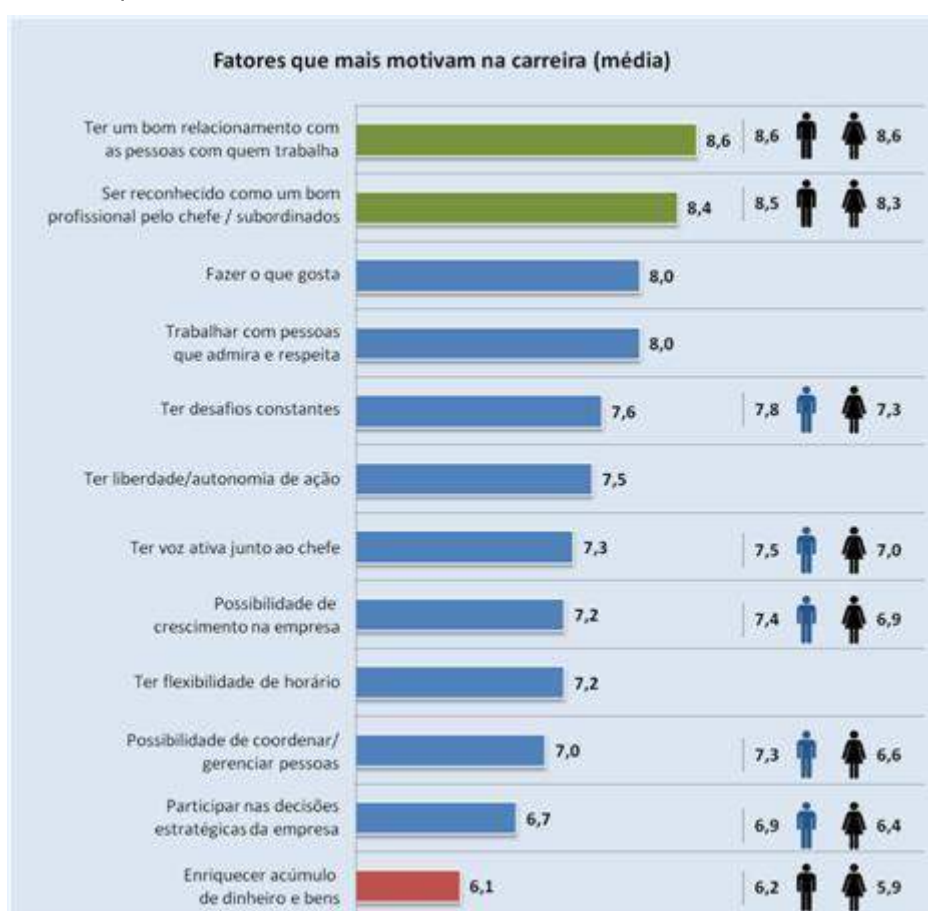
Neste sentido, as pessoas constituem parte integrante do capital intelectual da organização. As organizações bem-sucedidas se deram conta disso e tratam as pessoas como parceiras do seu negócio e fornecedores de competência e não mais como simples empregados contratados. (CHIAVENATO, 2000, p. 25)

2 PESQUISAS SOBRE O TEMA

Uma pesquisa encontrada feita pela uma empresa chamada Catho Online em 2011, mostra vários fatores motivacionais. Catho é um site brasileiro de classificados de empregos. Sua sede fica localizada em Barueri, no estado de São Paulo. Com o objetivo principal de facilitar contratações, o site funciona como um canal entre os candidatos que buscam novas oportunidades e as empresas e consultorias de RH que buscam candidatos.

Pesquisa realizada em abril de 2011 feita com 46.067 respondentes:

Gráfico 1 - Fatores que mais motivam na carreira



Fonte: <https://www.catho.com.br/institucional/2011/07/nova-pesquisa-da-catho-online-destaca-os-principais-aspectos-motivacionais-na-carreira/>

Outra pesquisa sobre motivação no trabalho foi feita por (Panella, 2013) no dia 21 de agosto de 2013:

A experiência aprendida tem vital importância na motivação dos entrevistados quando interrogados sobre o trabalho (36%), o que demonstra uma abertura ainda bastante importante para formar-se na empresa, seguida por atividades que executa (33%), novas oportunidades (26%), remuneração (16%), equipe (8%) ou colegas (8%), seu líder (4%) e espaço físico (2%).

Gráfico 2 - Motivação e desmotivação pelo trabalho



Fonte: <http://cristinapanella.com.br/motivacao-e-proposito-os-desafios-da-comunicacao-2/>

Um estudo feito pela Universidade da Virgínia nos Estados Unidos em 1999, mostrou que levar seus próprios *pets* para a empresa, pode ajudar a reduzir os níveis de estresse no meio corporativo. De acordo com a pesquisa, que comparou lugares que aceitam os bichinhos, com locais que não aceitam, e o problema era muito menor onde os *pets* eram bem-vindos. Esse estudo afirma que ter cães, gatos e outros no escritório podem reduzir o estresse, além de aumentar a interação entre os colaboradores e tornar o ambiente mais amigável.

O objetivo da pesquisa era apresentar um estudo preliminar do efeito da presença de cães empregados no trabalho sobre o estresse e as percepções organizacionais. Dividiram os funcionários da empresa em três grupos, os que tinham

(grupo DOG) e levavam os cães, os que tinham e não levavam (grupo NODOG) e os que não tinham animal nenhum (grupo NOPET).

Com o tempo os estudiosos perceberam que o grupo que tinham cães e que levavam eles para o trabalho, seus níveis de estresse eram bem menores comparados com as dos outros grupos, o estresse diminuiu para o grupo DOG, com seus cães presentes e aumentou para os grupos NODOG e NOPET. Alega a pesquisa, que os cães de estimação no local de trabalho podem diminuir o impacto do estresse durante o dia cansativo de trabalho de seus proprietários, e também contribuir para uma maior satisfação no trabalho para todos os funcionários da organização. E isso independe da propriedade do cão ou animal de estimação, fazendo com que tenha mais produtividade, foi então que surgiu o *pet day* pelo mundo, o dia em que o funcionário pode levar seu animal de estimação para o trabalho.

A Nestlé foi uma das empresas aqui no Brasil que faz isso para seu colaborador. Ela tem um longo histórico de ações ligadas à qualidade de vida, benefícios como licença maternidade e paternidade estendida, fretado, reembolso de material escolar, além de estruturas como academia e salão de beleza internos, proporcionando facilidades que permitem uma rotina menos estressante dentro e fora do trabalho. Um dos destaques desta semana foi o cuidado com a saúde e a importância da hidratação. Foram disponibilizadas também orientações para uma alimentação balanceada no dia a dia com foco na melhoria da qualidade de vida.

Com foco no bem-estar de seu pessoal, aqui no Brasil, a Nestlé em 2016, inseriu uma espécie de *pet day* na programação de sua Semana da Qualidade de Vida, na sede em São Paulo, que contou com a participação de aproximadamente 2,5 mil funcionários.

A Microsoft também eleva benefícios para segurar sua equipe. Ela investiu em 2006, cerca 15% de gastos de bonificações para seus funcionários, para evitar que ela perca seus funcionários para a concorrência como a Google Inc.

A maior empresa fabricante de *softwares*, neste ano disponibilizou para seus 63.500 funcionários, serviços de lavanderia e serviços de lavagem a seco, alimentação de maior qualidade e descontos em *pet shops* e em oficinas mecânicas. E também houve um aumento de salário para alguns funcionários, pois uma chefe do departamento de RH ouviu alguns funcionários que estavam desmotivados com suas

remunerações. Para empresa Microsoft manter os funcionários motivados e satisfeitos é muito importante, com isso faz com que a empresa consiga fazer sua receita crescer.

“Um estudo realizado com 100 trabalhadores nos ESTADOS UNIDOS mostrou que a falta de reconhecimento por parte de seus líderes é a principal reclamação. Quando os gestores reconhecem a colaboração de seus funcionários, o desenvolvimento desses no trabalho aumenta em 60%”.

“Produtividade em companhias que oferecem programas de incentivos é 14% maior do que nas empresas que não oferecem, e a rotatividade de funcionários diminuiu em 31%”.

“Profissionais altamente motivados e engajados apresentam 87% menos possibilidade de deixar a empresa onde trabalha”.

“46% dos gestores em indústrias de grande escala veem os programas de incentivos como um investimento e não como um gasto”.

Já existem profissionais para incentivar as empresas a fazer este investimento, dando palestra para os empresários para que eles se sintam motivados em sua vida profissional e pessoal.

“Segundo pesquisas, os funcionários motivados são 50% mais produtivos e apresentam um maior envolvimento com a organização, entregando resultados excepcionais”.

Trabalho é um conjunto de atividades exercidas por várias pessoas, para um objetivo de desenvolver produto ou serviço. Sendo que o trabalho pode ser agradável para uns e desagradável para outros. Mas o trabalho na vida tem várias formas de agradar ou desagradar o ser humano.

Para muitos o trabalho é algo que traz muitas realizações, como algo que no seu íntimo é muito importante para se viver com satisfação e motivação. Já para outros é motivo de reclamação.

A pessoa que se sente realizada no trabalho é uma pessoa de autoestima, trazendo muitos benefícios para organização e pessoal.

Também são classificados em grupos que “de acordo com JRYER e PAYNE (1984), o trabalho seria uma atividade útil, determinada por um objetivo além do prazer gerado por sua execução”.

Observa-se que existem diferenças entre, trabalho e emprego:

- Emprego - trata se de uma maneira de conseguir renda.
- Trabalho - são objetivos realizados profissionalmente e que traz contribuição para a sociedade.

“Em todos, os salários constituem um elemento importante na definição, levando a crer que, para a maioria dos indivíduos, existem poucas diferenças entre trabalho e emprego. Entretanto, existem várias definições do trabalho que se referem a diferentes sistemas de representações, como indicado no quadro”.

Em 1950 para Eric Trist, mostrava que a insatisfação dos trabalhadores era causada pelo baixo salário e pelas condições de trabalho. Em uma pesquisa feita por ele mostra as condições que levava o trabalhador a se comprometer no seu trabalho.

Condições do emprego:

- Salário justo e aceitável;
- Estabilidade no emprego;
- Vantagens apropriadas;
- A segurança;
- A saúde;
- Processos adequados.

O trabalho em si:

- Variedade e desafios;
- Aprendizagem contínua;
- Margem de manobra, autonomia;
- Reconhecimento e apoio;
- Contribuição social que faz sentido;
- Um futuro desejável.

No quadro abaixo apresenta tipos de características de trabalho, e princípios de organização. Inspirado no modelo de artigo a partir da pesquisa escrito por Estelle M. Morin Psicóloga e Professora Titular da HEC, em que mostra que para que um trabalho seja satisfatório para quem o realiza, pode ser importante que ele demonstre sua competência. Além disso, é relevante que o trabalhador tenha a oportunidade de testar suas capacidades e habilidades, com o objetivo de estimular suas

necessidades de crescimento pessoal e seu senso de responsabilidade dentro da organização. Vários recursos podem ser considerados: a presença de desafios, a autonomia na administração das atividades e os mecanismos de feedback sobre o desempenho são frequentemente citados.

O trabalho em equipe e o desenvolvimento de relações profissionais positivas, são dois princípios que incentivam o desenvolvimento do sentimento de vinculação e de cooperação dentro dos grupos de trabalho, em prol de dos objetivos.

Quadro 1 - Síntese das características de um trabalho que tem sentido associadas aos princípios de organização

Um trabalho que tem sentido é um que...	Características do trabalho	Princípios da organização
É realizado de forma eficiente e leva a um resultado	Finalidade	Clareza e importância dos objetivos Utilidade, valor dos resultados
	Eficiência	Racionalidade das tarefas
É intrinsecamente satisfatório	Aprendizagem e desenvolvimento das competências	Correspondência entre as exigências do trabalho e as competências da pessoa
	Realização e atualização	Desafios e ideais
	Criatividade e autonomia	Margem de manobra sobre a administração das atividades e a resolução dos problemas
	Responsabilidade	Feedback sobre o desempenho
É moralmente aceitável	Retidão das práticas sociais e organizacionais	Regras do dever e do saber viver em sociedade
	Contribuição social	Valores morais, éticos e espirituais
É fonte de experiências de relações humanas satisfatórias	Afiliação e vinculação	Trabalho em equipe
	Serviço aos outros	Relações do tipo cliente-fornecedor
Garante a segurança e a autonomia	Independência financeira	Salário apropriado e justo
	Saúde e segurança	Boas condições de trabalho
Mantém ocupado	Ocupação	Carga de trabalho adequada

Fonte: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n3/v41n3a02.pdf>

A complexidade do trabalho nas organizações vem crescendo por motivos que a organização tem a necessidade de motivar os trabalhadores, criando condições favoráveis para maximizar o seu desempenho e realização no trabalho.

Vem sendo feitas várias pesquisas nas organizações, observando as que existem várias estratégias para recompensar o trabalhador para seu melhor desempenho. A motivação laboral desempenha motivos para que o trabalhador tenha satisfação e realização na organização e dentro do ambiente de trabalho e fora dele.

“A maioria dos autores considera na motivação humana como um processo psicológico, o estreitamento relacionado com o impulso ou coma tendência a realizar com a persistência determinados comportamentos”.

Dentro das organizações existem normas e regras para que o trabalhador tenha um convívio amigável com seus colegas trazendo harmonia para organização. Outrora, tem estudos que provam que trabalhadores internos e externos quando se tem um bom relacionamento na organização, gera satisfação, tanto para o colaborador quanto para a empresa.

Existem vários tipos de comportamentos:

- Comportamento pró-social: é aquela que tem empatia pelo outro beneficiando pessoas ou a sociedade;
- Comportamento espontâneo: retrata atos espontaneamente dos trabalhadores no ambiente de trabalho;
- Civismo organizacional: que favorece a eficiência na organização.

2.1 O PROCESSO DE CONSTRUÇÃO E RECONSTRUÇÃO DAS IDENTIDADES DOS INDIVÍDUOS NAS ORGANIZAÇÕES

As identidades são construídas a partir da interação humana, ao se compartilhar objetivos regras e valores, entre outros exercendo uma influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores, sendo assim como sua satisfação e produtividade.

O clima organizacional está diretamente relacionado aos aspectos positivos e negativos do ambiente de trabalho influenciando na qualidade do mesmo. Todos ganham quando o clima na companhia é de harmonia e satisfação. Conhecer os pontos fortes e fracos da organização é imprescindível para o seu sucesso e isso é possível com o exercício da democracia, no qual os colaboradores têm a chance de manifestar suas impressões a respeito da mesma. A pesquisa de clima organizacional

é mais um canal de comunicação entre funcionários e empregador, proporcionando aproximação e favorecendo as relações destes.

As pessoas se sentem motivadas quando envolve algo de seu interesse. Os empregados podem ser motivados de diversas formas, a recompensa se torna a maior delas. Com recompensa surge, vontade de exercer as tarefas, trazendo, contudo, grandes vantagens ao funcionário e empresa.

Um trabalho reconhecido pelo chefe eleva a auto estima da pessoa. Em um ambiente de trabalho deve se permitir um nível de igualdade, para obter melhores resultados, deixar que seus funcionários de suas sugestões, contribuem com os projetos, com isso se sentem parte da organização. Oferecendo cursos de capacitação e mudança de departamento.

Para que seja reconhecido o funcionário tem que mostrar interesse para seu desempenho profissional, mostrando que eles são de muita importância para o crescimento da empresa e que a empresa precisa de sua colaboração, um time tem uma contribuição enorme para o crescimento da empresa.

Proporcionar um ambiente favorável, agradável, amigável, satisfatório, também faz parte da motivação para realização das tarefas, isso ajuda a criar um ambiente produtivo. Quando há, de funcionário/empresa busca dois elos, o interno e externo, o funcionário é satisfeito com seu trabalho, quando envolve sua família em si, e por parte da empresa quando visa recursos lucrativos.

Para a empresa e funcionário se envolverem em uma boa gestão precisa da colaboração das partes, quando o funcionário se sente motivado para alcançar todas as suas metas, e quando a empresa tem todas as ferramentas para poder motivar seus funcionários como um bom líder, uma boa relação pessoal, e visando sempre a auto estima de cada indivíduo, e na fidelização de clientes também é fundamental. Agora, quando as duas partes se sentem motivadas dentro do âmbito motivacional a entrega final de um bom produto vai fazer que seus clientes se sintam satisfeitos e vai voltar para consumir mais e trazendo mais recursos e benefícios para as duas partes.

Ao apresentar ao funcionário os ritos, crenças, valores, rituais, normas, rotinas e tabus da organização, o que se dá e pretende a buscar a sua identificação com os padrões a serem seguidos na empresa, dessa forma se fornece um senso de direção para todas as pessoas, que compartilham desse meio, o artigo retrata o quão

é importante a discussão dentro da empresa a comunicação. Por sua vez, é viável, quando se tem um quadro de funcionário tem-se várias culturas, vários pensamentos, várias ideologias, as grandes empresas apresentam dentro da sua missão, sua visão e seus valores a importância do respeito a ambos pensamentos, o fator de agir de cada funcionário, envolvendo grandes líderes preparados para treinamentos, que consiga realizar todos os processos de treinamentos.

Feita uma pesquisa na Universidade do Paraná – UFP os alunos de Psicologia fizeram uma pesquisa nas grandes empresas ouvindo os grandes líderes e funcionários, o que é importante a remuneração ou a Qualidade de Vida, 88% das pessoas entrevistadas disseram que a qualidade de vida é melhor, você trabalhar em um ambiente onde agrega qualquer tipo de valores se torna mais produtivo os outros 12% disseram que a remuneração é mais motivadora por se tratar de satisfação externa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As pesquisas colocadas neste trabalho, buscam definir a importância da motivação para o trabalhador e para as empresas, desempenhadas nas tarefas e com intuito do alcance dos objetivos de ambas as partes.

Um funcionário motivado consegue elaborar executar melhor o seu trabalho e isso leva ao grande sucesso das organizações influenciando aos demais colegas dentro da organização. Com o passar do tempo, as organizações vêm melhorando gradativamente esse fator importante, para obterem cada vez mais sucesso no seu ramo de atividade, pois a concorrência aumenta constantemente.

Como a produtividade aumenta, mesmo que seja por pouco tempo, logo após a concessão de algum aumento na remuneração ou qualquer tipo traz premiação. As pessoas relutam em aceitar que esses fatores não tem o poder de motivar alguém. Eles deixam essas pessoas mais confortáveis, mas sentir-se melhor não garante, necessariamente, aumento de satisfação motivacional. Como é menos trabalhoso dar prêmios ou ameaçar com promessa de punição, a crença no poder motivacional do salário rapidamente impregnou executivos e dirigentes organizacionais (BERGAMINI, 2013).

As organizações só conseguem resultados práticos na medida que conseguem motivar valorizando seus funcionários, que depende muito da necessidade de cada pessoa, que faz parte da gestão.

A palavra motivação tem múltiplos significados, mas ao fim deste projeto, poderia atribuir como sua definição: ideia de influenciar a ação. Proporcionar coragem, vontade e impulso para se realizar uma ação através de um motivo específico satisfazer as necessidades produzir em um ambiente gratificante.

Vemos que a motivação está cada vez mais presente em nossas rotinas, tanto pessoal quanto profissional. E seu estudo contínuo, relata inúmeras formas e teorias de como ministrá-la nos indivíduos. O trabalho em questão teve como um de seus objetivos elucidar a seguinte pergunta: “Qual a importância da Motivação para as organizações e os benefícios que se podem ter com sua implantação? ”, com base nas pesquisas realizadas o fator mais relevante na motivação é o indivíduo. O mercado atual nos atenta que as máquinas vieram para revolucionar todo o processo industrial, transformando as matérias-primas em produtos acabados com

considerável diminuição em seu tempo de produção, todavia estas tecnologias garantem ao mercado essa rapidez.

Porém, para que estes processos ocorram, por trás de tudo está uma pessoa. São os indivíduos que planejam todas as estratégias necessárias para que suas organizações se mantenham no mercado e são estes que garantem seu sucesso.

Na pesquisa bibliográfica realizada, nota-se o que é relevante para os indivíduos, citando como exemplo a teoria de Maslow, que afirma que os indivíduos precisam satisfazer suas necessidades conforme elaborado em uma pirâmide, dos níveis inferiores para os superiores; ou como a motivação pode ser um fator intrínseco e extrínseco, pois surge através de influências internas e externas. Então, observou-se que o foco não é somente em aplicar planos motivacionais para aumentar a produtividade, mas as teorias sobre a motivação ostentam como conseguir manter um indivíduo motivado a fim de estimulá-lo a conseguir superar os desafios num mercado que está cada vez mais competitivo.

Através deste estudo, ficou clara a ideia de que independente da estrutura organizacional, as empresas reconhecem que para estarem engajadas no mercado atual, precisam reter seus talentos e motivá-los a buscar o novo, pois o mercado está cada vez mais competitivo, removendo os aspectos que obstruem a junção da empresa com o colaborador. E os funcionários também entenderam a importância de estarem comprometidos e serem destemidos na busca para conquistar o sucesso tanto o próprio e tanto onde trabalha. A motivação jamais deixará de existir, porque ela está diretamente vinculada ao ser humano e suas emoções.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, M. D. **Elaboração de projetos, TCC, Dissertação e Tese**. São Paulo: Atlas, 2014.

ARAÚJO, G. **Modelos fáceis**. Disponível em: <<https://bit.ly/2ScFRX4>> Acesso em: 25 set. 2018.

BASSO, C. **Desafios de Gestão**. Disponível em: <<https://bit.ly/2KDtel6>>. Acesso em: 16 abr. 2018.

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

FERREIRA, P. I. **Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. LTC, 2013.

INÁCIO, L. Empresas liberam pets no trabalho de olho na motivação dos donos. **Gazeta do Povo**. Disponível em: <<https://bit.ly/2ArVK4s>> Acesso em: 16 mai. 2018.

LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LEONARDO, SAYLES; GEORGE, R. & STRAUSS. **Comportamento Humano nas Organizações**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 1975.

MARQUES, José Roberto. O que é motivação no trabalho e motivação organizacional. **José Roberto Marques**. 2018. Disponível em: <<https://bit.ly/2E57ONi>> Acesso em: 14 out. 2018.

MICROSOFT eleva benefícios para segurar equipe. **Folha de São Paulo**. 2006. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi2005200635.ht>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

NESTLÉ, S. D. Semana da Qualidade de Vida Nestlé: atividades focadas no bem-estar do colaborador. **Nestlé Faz Bem**. 2016. Disponível em: <<https://bit.ly/2zqvp7i>>. Acesso em: 25 out. 2018.

PANELLA, C. **Motivação e Propósito: os desafios da Comunicação**. 2013. Disponível em: <<http://cristinapanella.com.br/motivacao-e-proposito-os-desafios-da-comunicacao-2/>>. Acesso em: 8 out. 2018.

SEBRAE. **A importância de um bom clima organizacional na empresa.** Disponível em: <<https://bit.ly/2Sg7fTX>>. Acesso em: 10 nov. 2018.