

MOTIVAÇÃO DE EQUIPES – FERRAMENTA PARA O AUMENTO DA COMPETITIVIDADE

AUTORES

Luan RODRIGUES

Discente do curso de Administração -UNILAGO

Fernando Jose CORTECERO CRUZ

Docente do curso de Administração - UNILAGO

RESUMO

O objetivo deste artigo quer demonstrar a seu leitor, o papel fundamental que jogam os fatores motivacionais no desempenho dos funcionários e nos resultados da empresa em geral. O artigo cita fatores motivacionais que influenciam comportamentalmente os funcionários, é importante que empresários os avaliem e meçam de forma paralela às outras estratégias da empresa, e que boa parte dos investimentos da organização se destinem para este fim. O artigo auxilia aos leitores interessados pelo tema, na identificação dos problemas motivacionais das empresa e contribui nos passos a seguir e como proceder para dar uma solução adequada, respeitando as condições e direitos dos funcionário, sem prejudicar de maneira alguma a empresa, visando somente o bem-estar de ambas as partes. Neste artigo foi abordado o tema dos fatores motivacionais e como eles influenciam sobre os grupos de trabalho e a empresa. O objetivo do artigo foi alcançado e cumprido, ajudou nos meus conhecimentos, compreender a importância do tema e aprofundar mais sobre ele. Pude concluir que a motivação é um aspecto que influencia diretamente sobre o rendimento das pessoas e consequentemente sobre o andamento da empresa, isto apoiado no desenvolvimento e aperfeiçoamento das competências de investigação, seleção e organização da informação relacionada.

PALAVRAS - CHAVE

Motivação, comportamento, análise, desempenho.

1. INTRODUÇÃO

Poucas coisas dentro da organização são tão importantes como conseguir uma equipe eficiente para executar as tarefas. Mesmo que muitos diretores de empresas gostem de comentar a sua habilidade para julgar aos funcionários, não é um trabalho fácil, e deve se realizar de uma forma sistemática, ampla e com muita objetividade. Acreditamos nas mudanças que hão de chegar, e cujos caminhos invariavelmente serão traçados por meio da educação (EIGEN, 1992).

A base principal de uma organização eficiente está em seu talento humano, os diretores são os encarregados de dirigir os processos que traçarão o futuro da empresa, que, se gerenciados com bases motivacionais, a tendência é a melhorar o desempenho dos funcionários. Cabe às organizações, através de uma contínua interação com as pessoas, criar para estas o estímulo e as condições concretas de desenvolvimento profissional e pessoal (DUTRA, 2016)

De acordo com DUTRA (2016), os canais de comunicação podem oferecer indicadores importantes da efetividade do sistema de avaliação de pessoas e podem oferecer insumos para o estabelecimento de metas de melhoria na relação entre pessoas e entre líderes e liderados. A motivação de equipes é importante e marca um diferencial nos resultados da organização, mas somente dizer e acreditar não garante o sucesso, para dirigir bem uma equipe deve-se melhorar erros do passado e trabalhar com atitude construtiva.

As necessidades do pessoal são consideradas fatores que contribuem para descrever a situação base de todo esforço motivador. O ambiente de trabalho representa muitas vezes e para muitas pessoas um segundo lar e o único espaço socialização, por isso a importância da satisfação dos trabalhadores e sua autoconfiança. O objetivo deste artigo é demonstrar como uma equipe motivada gera melhores resultados para a empresa, para isso, a pesquisa baseia-se na procura de informações em livros e outros artigos similares.

2. CONCEITUALIZANDO MOTIVAÇÃO

Os seres humanos são uma espécie complexa com necessidades intermináveis, sendo assim podemos dizer que a o estudo da motivação parte das necessidades dos seres humanos. Para falar de motivação as necessidades humanas devem ser inclusas indiscutivelmente, é através delas que se estabelecem incentivos que interferem diretamente no nosso estado de motivação. Uma das principais questões no entendimento da motivação enfoca as diversas variáveis que emergizam o comportamento humano (BOWDITCH, BUONO, 2004).

As necessidades das pessoas são consideradas fundamentais para descrever a direção de todo esforço motivador, elas satisfazem-se de maneira progressiva, dito de outra forma, quando são satisfeitas somente as necessidades básicas aumentas as ambições e aspirações das pessoas se estabelecendo automaticamente outros objetivos (EIGEN, 1992).

As necessidades primarias como dormir, alimentação, água, entre outras, assim como as secundarias socialização, realização, status, entre outras, são facilmente identificáveis e se intensificam com o tempo, além disso, são exigidas em diferentes situações da vida diária, seja profissional ou pessoal (DUTRA, 2016).

As necessidades sociais, todas aquelas relacionadas com trabalhar em grupo junto a outras pessoas é influente no estado de motivação de uma pessoa. O entorno de trabalho é um entorno social, de fato para algumas pessoas pode representar o maior contato com gente nas suas vidas, vinculadas a estas há um nível a mais de necessidades, como o reconhecimento dentro da empresa e entre todas as pessoas que compõem o entorno trabalhista. Também a capacidade de sentir autoconfiança e autossatisfação, e de olhar positivamente em direção a um futuro melhor, um futuro no qual esteja mais perto de dar todo aquele potencial que sabe que é

capaz de dar e ficar contente por ter feito o esforço. Em primeiro lugar, as necessidades que são os motivos pelos quais cada um se põe em movimento na busca de certos fins não podem ser observadas de maneira direta (BERGAMINI, 1997).

Seja qual for a maneiras de descrever esses conceitos específicos, é a sua natureza hierárquica que torna-se importante. O que fica completamente claro com toda certeza, é que as motivações das pessoas somente podem serem satisfeitas se a hierarquia for certamente respeitada. O estímulo motivador está condenado a ser ineficaz se dirigido a um nível que não consegue satisfazer outro nível inferior, sendo assim é de pouca utilidade falar para as pessoas o satisfatório que pode ser um trabalho se a ideia do pouco que eles fazem é consumida e os faz incapazes de conseguir o básico (BOWDITCH, BUONO, 2004).

Certamente, isto tampouco descreve o processo completo de uma maneira que você possa utilizá-lo para criar uma motivação adequada na sua empresa, mas contribui para mostrar alguns elementos chaves do que está implícito no tema (DUTRA, 2016).

Com as bases para constituir um conceito, podemos definir motivação como a qualidade da situação de certos indivíduos que direciona suas ações e comportamentos. O estudo da motivação procura entender porque os indivíduos agem de determinada forma e o problema ocasionou isso, a ideia com as atualizações constantes é achar princípios que sustente a respectiva pesquisa (EIGEN, 1992).

As necessidades humanas ascendem por níveis, concentrando-se no mais básico primeiro e finalmente nas necessidades que refletem nossa satisfação com a realização do nosso potencial, devemos reconhecer como resultam afetados estas necessidades no ambiente de trabalho. Da mesma forma a necessidade das pessoas de trabalhar e interagir com outras pessoas prevalece, mesmo que muitos constrangimentos consigam de certa forma afetar a imagem das equipes, grupos e muitos aspectos organizacionais das empresas modernas. Os novos desenvolvimentos e novos estilos de gestão podem mudar as atitudes dos funcionários de tal forma que proporcione uma imagem digna da sua hierarquia, isto seguramente não vai fazer que a motivação resulte completamente possível, mas com certeza influenciará na transformação do trabalho motivador que deve ser praticado (DUTRA, 2016).

2.1 HIERARQUIA DAS NECESSIDADES MOTIVACIONAIS

A hierarquia das necessidades está composta por cinco níveis de necessidades diferentes, na medida que uma pessoa vai subindo ou superando cada nível de necessidade, as outras automaticamente serão procuradas e exigidas. É óbvio que pessoas diferentes estarão em pontos diferentes da hierarquia, e que a mesma pessoa pode estar em pontos diferentes em momentos diferentes (BOWDITCH, BUONO, 2004). Desde a última necessidade que pode ter pessoa para ser motivada, até a mais básica esta é a hierarquia das necessidades:

- Como a pessoa se vê no futuro e como ele quer ser visto – Autorealização
- Como as pessoas reconhecem quem você é e o que faz – Autoestima
- Amigos e contatos pessoas de qualquer condição – Socialização
- Estabilidade no trabalho (um dos tantos exemplos) – Segurança
- Questões básicas como alimentação e muitas outras – Fisiológicas

Representada graficamente assim:



Teoria das necessidades de Maslow

Fonte: https://www.google.com.br/search?q=hierarquia+das+necessidades&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=0ahUKEwih8N-7pKvbAhXDhpAKHQd3AV8Q_AUICigB&biw=1366&bih=662#imgdii=tEIGL97IJrELHM:&imgsrc=LN30-mSPzbZwHM – 22.05.2018

2.2 A TÉCNICA MOTIVACIONAL

A motivação é muito importante e marca uma diferença nos resultados da empresa, mas somente com dizer e acreditar nisto não nem se garante o sucesso da organização e muito menos é suficiente para realizar um bom trabalho. Se um gerente de empresa deseja dirigir uma equipe de forma correta, deve pensar na forma como ele foi tratado em serviços anteriores e na forma como é tratado atualmente, também deve analisar se a condição passada e atual tiveram influência positiva ou negativamente no seu trabalho. Tem de deixar de ver as coisas da maneira como as vê e começar a entendê-las como eu as entendo, porque é o único jeito de eu dividir com tranquilidade minhas responsabilidades com você (EIGEN, 1992).

Provavelmente tenha-se uma clara visão das situações acontecidas, seja porque recebeu a ajuda e apoiou esperado ou talvez por situações contrárias, o ponto está na atitude que se deve ter para melhorar as atuais situações, sendo construtivas e inovadoras serão valorizadas, respeitadas e deixarão com certeza uma impressão boa do trabalho que foi realizado e compartilhado. Seja como for, o fato de que os funcionários de uma empresa expressem sua gratidão perante determinada situação gerenciada, traz junto uma grande expectativa de como a empresa otimizará seu desempenho, evidentemente a motivação não é a única tarefa que os empresários devem executar dentre suas responsabilidades, mas com certeza é uma tarefa fundamental que deve ser incluída visando a prosperidade da organização (BOWDITCH, BUONO, 2004).

2.3 O TRABALHO DOS DIRETORES

Os executivos de empresas devem saber que o processo de direção no é um processo qualquer que pode ser executado sem planejamento, de fato o processo de direção é um processo amplo que se bem gerenciado deve servir para conseguir resultados mediante os empregados. Os diretores geralmente são muito criticados pelos resultados obtidos ao final de uma jornada e pela equipe que utilizaram, e não pelo trabalho individual realizado. Tradicionalmente considera-se que existem seis aspectos chaves para o sucesso da carreira diretiva, a motivação faz parte desses aspectos tida como parte principal (BERTOLINO, 2000). Estes aspectos são:

- Planejamento
- Seleção de pessoal
- Organização
- Treinamento e Desenvolvimento
- Motivação
- Controle

Estas são as principais funções que devem-se efetuar mediante uma série de atividades: a comunicação, a solução de conflitos, a tomada de decisões e os debates através de reuniões. Tudo precisa a participação dos funcionários, inclusive uma simples tarefa como, por exemplo, escrever um relatório, interessa a todos na empresa, mesmo que na realidade o documento não seja lido (EIGEN, 1992).

A motivação é um trabalho concreto, como também são outras tarefas da empresa, mas ela exige uma maior atenção e cuidado especial, aqui radica uns dos principais problemas. De nada adianta o uso da força ou estímulos externos para se obter a tão propalada motivação (BERTOLINO, 2000).

Outros assuntos pode ser que pareçam de maior importância ou talvez todos na empresa acreditem que são de maior urgência, mas na verdade, a motivação acaba tendo um peso maior no resultado da empresa. É certo que a compreensão das motivações e das necessidades internas das pessoas, é uma tarefa complexa, para não dizer impossível na sua totalidade (BERTOLINO, 2000).

Aliás, a motivação pode, até certo ponto, ser influenciada através de todas as atividades da empresa. O tempo gasto na criação de qualquer atividade para monitorar a equipe, poderia influenciar diretamente na obtenção de um resultado melhor. Por causa da motivação estar tão relacionada com o trabalho realizado pelos funcionários e porque o sucesso do grupo está ligado com os sentimentos e comportamentos praticados no trabalho, é que o tema da motivação pessoal pode chegar a ser um elemento inseparável dentro das atividades próprias da direção (BOWDITCH, BUONO, 2004).

3. PLANEJAMENTO

Planejar bem o trabalho e executá-lo de maneira eficiente é o sonho de toda empresa. Planejar atividades gerais de um grande negócio e planejar atividades de um negócio simples é a mesma coisa, o importante é demonstrar interesse suficiente e necessário para trabalhar em aquilo e saber que o planejamento é o mais conveniente para qualquer tipo de negócio. Muitos consideram o planejamento como uma obrigação, é verdade que um exercício anual de planejamento pode representar mais quantidade de trabalho, isto segundo a perspectiva da antiga visão da direção clássica (EIGEN, 1992).

Com um bom planejamento, uma empresa deveria conseguir tudo o que foi proposto previamente, executando de forma mais fácil e certa na hora de conseguir seus objetivos, se a situação fosse outras não seria necessário planejar. É um elemento que tem um papel importante na comunicação, e que especifica as

necessidades de aqueles que estão sob o mando da gerencia, como funcionarão as coisas e porque funcionam dessa maneira é sem dúvida a motivação (DUTRA, 2016).

3.1 SELEÇÃO DE PESSOAL

Poucas coisas são tão importantes como conseguir uma equipe eficiente. Mesmo que muitos diretores gostem de comentar suas habilidades para julgar os funcionários, não é uma tarefa fácil, e deve-se realizar de maneira sistemática e ampla, além de contar com legítima objetividade. Também estabelece a primeira chance para se comunicar com os trabalhadores encarregados da área, é imprescindível um processo seletivo e uma entrevista eficaz, e criar um ambiente apropriado para os concorrentes escolhidos, os quais estão fazendo seu primeiro contato com a empresa. Se for aprovado por todos será criado o primeiro passo no processo motivacional, isso também influencia em outros aspectos da empresa que garantem uma equipe competitiva (DUTRA, 2016).

3.2 ORGANIZAÇÃO

Uma boa organização deve refletir vários aspectos importantes, o trabalho que está sendo executado, os objetivos que foram planejados e que todos esperam que sejam alcançados, entre outros aspectos que interessam ao público em geral. Mas o que realmente importa é organizar a forma como o pessoal interno da organização deve trabalhar, e deve ser feito em equipe, compartilhando ideias e tornando a empresa melhor a cada dia. Neste caso a direção também é responsável por verificar se situações ou aspectos pessoais afetam aos trabalhadores, desta forma se torna mais fácil aumentar sua motivação, pelo menos no âmbito empresarial. Os padrões internos de equidade tornam-se, portanto fundamentais para estabelecer critérios de recompensa perenes e que criem para as pessoas um ambiente de segurança e justiça (DUTRA, 2016).

3.3 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Esta é a principal atividade do gerente ou diretor, juntamente com a necessidade de atualizar e proporcionar conhecimento para manter uma completa capacidade de realização no seu trabalho. A experiência demonstra que se alguém pergunta qual é o diretor ideal para uma empresa, a resposta quase sempre é “uma pessoa da qual possa extrair conhecimento e aprender”, esta resposta se encontra no patamar mais alto de uma lista extensa de respostas pertinente, seguramente existem infinitas opiniões ao respeito, não somente para desenvolver, também para criar motivação a grande escala. Na lógica de pensarmos a preparação das pessoas para o amanhã, é interessante observarmos com desafio cada integrante da equipe dentro da sua capacidade (DUTRA, 2016).

3.4 MOTIVAÇÃO

Algumas coisas devem-se realizar e mostrar a maneira de serem feitas para melhorar sua atitude de motivação. Os trabalhadores dão muita importância a este tipo de coisas, e somente trabalham para alguém capaz de poder transmitir confiança, este aspecto é muito importante e deve ser um ato a mais no processo de motivação empresarial (BOWDITCH, BUONO, 2004).

Motivar é um trabalho de nivelar a balança, algo que minimiza tudo aquilo que poderia criar um clima desfavorável e respaldar todos os aspectos positivos, atuando desta forma haverá certeza de que as ações

positivas vão prevalecer. De fato, cada atividade realizada por algum diretivo da empresa deverá transformar-se em uma proposta de motivação. O trabalho é efetuado de forma correta quando temos a certeza de ter uma boa equipe. O sucesso de outras pessoas pode tornar-se uma fonte de satisfação pessoal para você e uma base sobre a qual se constrói um forte relacionamento (WEISS, 1994).

Para entender corretamente as situações empresariais, não é suficiente criar uma motivação que se encaixe perfeitamente nos trabalhos realizados e com resultados positivos temporais, é importante criar um processo integral no qual todos os empregados acreditem e que seja satisfatório para a empresa em termos de dinheiro e de tempo. A motivação precisa de honestidade e de sinceridade, é muito difícil ser um agente motivador dentro de uma empresa com muitos empregados e com muitas necessidades diferentes, portanto é difícil motivar, se realmente, não se tem interesse nenhum nos empregados (EIGEN, 1992).

3.5 CONTROLE

Os empresários com altos cargos devem saber dirigir ou ter a disposição necessária para aprender a dirigir, e junto com essa responsabilidade estão atividades de revisão de resultados e corrigir critérios, caso as coisas não estiverem funcionando segundo o que foi previsto. De fato, em este ponto específico é possível que haja uma ocasião específica de motivação, quando por parte do chefe, exista uma excessiva falta de confiança, neste ponto aparece automaticamente a desmotivação. Mas se um chefe não demonstra interesse nas ações a serem realizadas para melhorar situações e não concretiza as inspeções adequadas, pode deixar uma evidente imagem de incompetente perante todo o seu pessoal. Para que os funcionários acreditem e confiem no seu superior, estes devem sempre tomar a iniciativa e acompanhar as ações a seu cargo (BOWDITCH, BUONO, 2004).

3.6 AS IMPRESSOES DOS FUNCIONARIOS SOBRE SEU SERVIÇO

Antigamente as impressões dos funcionários nas empresas sobre seu serviço e as condições de trabalho não eram tão importantes, realmente o que interessava era fazer corretamente o trabalho, e os dirigentes tinham a opinião de que conseguir eficiência da equipe de trabalho era um processo simples. Eles simplesmente falavam o que tinha que ser feito e os subordinados obedientemente faziam, e caso as ordens não forem executadas da forma exigida por qualquer motivo, então o poder tido como consequência do cargo desempenhado o protegia (BERTOLINO, 2000).

A direção por medo ainda existe, a ameaça definitiva no mundo empresarial é ficar desempregado, existem ameaças muito comuns para gerar desmotivação, o simples fato de fazer a vida impossível ao funcionário, passar tarefas quase impossíveis de realizar e excluir o funcionário de eventos importantes são alguns dos que mais acontecem. O trabalho do diretor não radica simplesmente em conseguir que as tarefas e atividades da empresa sejam concretizadas, trata-se de conseguir que as coisas dentro da empresa se façam com o maior senso possível, o fator rejeição assim como maus tratos são consideráveis na motivação. Os funcionários serão contrários a tudo aquilo que considerem que possa prejudicá-los como petições pouco razoáveis, tratos inadequados na frente de outros companheiros, etc. A oposição pode chegar ao ponto de ocupar uma boa quantidade de tempo e esforço, acabando com a eficiência individual e posteriormente o desempenho da empresa (EIGEN, 1992).

Se os empregados estão dispostos a fazer as coisas impecavelmente, os diretores tem a obrigação de fazer isso acontecer, utilizando metodologias que animem ao pessoal a aumentar sua disposição e confiar em que

efetuarão corretamente suas funções, sem o medo frequente ao qual estão submetidos. A motivação proporciona razões ao pessoal para querer oferecer um bom nível de eficiência. Encorajar as pessoas a se divertir com o que fazem e de maneira produtiva desperta espíritos criativos e mantém as pessoas com energia (WEISS, 1994).

A motivação funciona porque reflete algo na natureza humana, e o parecer das diversas teorias relacionadas com ela, acaba sendo um requisito de muita utilidade para inventar técnicas motivadoras num terreno onde existe muita investigação de base (BOWDITCH, BUONO, 2004).

3.7 TEORIA X E TEORIA Y

A teoria X começa por assumir que as pessoas são preguiçosas, demonstram pouco interesse no trabalho, nas tarefas e responsabilidades, por este motivo devem ser puxados afim de conseguir que façam as coisas de modo disciplinado, com alguns incentivos para ajudar no processo. A teoria Y contraria completamente a teoria X, assume que as pessoas tem disposição completa para trabalhar, estão satisfeitas com o que fazem, desfrutam o sucesso alcançado e são incentivados espontaneamente a procurar formas que transformem o trabalho numa experiência positiva (EIGEN, 1992).

Na verdade, ambas teorias se encaixam perfeitamente na atualidade empresarial, nas empresas são encontradas pessoas que são carregadas nas costas e outras muito proativas e com vontade de se superar. As teorias somente descrevem as possibilidades extremas em que os funcionários podem cair, é claro que existem empregos que são consideravelmente irritantes e chatos e outros que são, obviamente, mais interessantes e não deveria ser uma supressa que resulte mais fácil motivar às pessoas que trabalham nestas empresas, tudo é questão de perspectivas. A maioria das pessoas responderá positivamente a qualquer coisa que faça sua vida no trabalho mais interessante, o simples fato de um chefe dar reconhecimento ao seu funcionário por um trabalho bem feito e fazê-lo na frente dos companheiros de trabalho, já é uma forma de motivar e certamente proporciona algum interesse, pelo menos nesse momento, dentro de um entorno comum, mas é absolutamente certo que o pessoal todo ou a maioria deles, responderão bem e tentarão desempenhar suas funções de igual forma ou melhor. É uma triste realidade o fato de muitas pessoas descobrirem que seus únicos relacionamentos são aqueles do trabalho (WEISS, 1994).

3.8 OS FATORES MOTIVACIONAIS

São fatores muito importantes na vida de qualquer pessoa e geram um estímulo maior para a ação que cria uma motivação positiva, existem dois tipos de fatores motivacionais, os higiênicos são aqueles que desestimulam e afastam as pessoas, no caso de apresentarem-se sensações negativas. E os satisfatórios, fatores que podem fazer que as pessoas gostem ainda mais do seu serviço (EIGEN, 1992). Os fatores desanimadores relacionam-se assim:

- Política da empresa e processos internos
- Supervisão
- Condições de trabalho
- Relacionamento interno
- Salário
- Status
- Segurança

- O impacto do trabalho sobre a vida social da pessoa

Todos esses fatores são chamados também de fatores ambientais e afetam diretamente as pessoas, quando as coisas andam bem com relação a esses fatores, todo resulta muito motivador, se acontecer algum problema com alguns desses aspectos, o potencial que cada um deles tem sobre a motivação de uma pessoa acaba dissolvendo todo tipo de esperança com relação à criação de um processo motivador (BOWDITCH, BUONO, 2004).

Os fatores satisfatórios definem os elementos chaves que constituem motivação positiva e da mesma forma que os desanimadores, também tem muita influência e potencial sobre a motivação de um funcionário (EIGEN, 1992). Os fatores satisfatórios são relacionados assim:

- Reconhecimento
- Nível do serviço prestado
- Sucesso
- Responsabilidade
- Programas de promoção
- Crescimento

São todos estes fatores, positivos ou negativos, e que aparecem das características intrínsecas da natureza humana, que oferecem as melhores oportunidades para serem utilizados pela direção da empresa, para representar bem o seu papel e garantir que os funcionários queiram trabalhar eficientemente. Os fatores motivacionais, por outro lado, que envolvem sentimentos de realização, crescimento e reconhecimento profissional, produzem efeitos duradouros de satisfação e aumento de produtividade em níveis acima do normal (BERTOLINO, 2000).

4. ESCRITURA DE APORTES AO ARTIGO

O desempenho dos funcionários nas empresas é um fator que em muitas ocasiões sai do controle dos empresários, desde a época do surgimento da administração científica, ficou comprovado que as melhoras nas condições de trabalho é um forte fator motivacional, assim como os bons tratos por parte dos superiores, neste sentido, não há cabimento para atitudes autoritárias, visando solucionar uma situação ou problema específico dentro da organização.

Os empresários devem ter plena noção e conhecimentos sobre fatores motivacionais organizacionais, por mais que muitos pensem que se trata de um tema sem importância, isto reflete diretamente nos resultados da empresa, a maioria dos diretores de empresas não sabem liderar uma equipe e não identificam o porquê dos resultados ruins, daqui a importância do estudo e análise dos fatores motivacionais.

O presente artigo quer destacar a importância e grande valor que os aspectos motivacionais tem sobre os funcionários e especialmente sobre o desempenho da empresa no mercado, além de mostrar e classificar os aspectos motivacionais mais importantes, o artigo também quer conscientizar os empresários para eles prestarem mais atenção nestes assuntos e se possível investir em orientação ao respeito.

Este artigo poderá ser lido, analisado e tido como orientação, por empresários que desejem implementar estratégias que visem melhorar o desempenho da organização, baseando-se e utilizando como peças

fundamentais os aspectos motivacionais mais necessários e evidenciados pelos comportamentos e atitudes dos funcionários.

5. CONCLUSÃO

Analisando o artigo realizado, pode-se concluir que os funcionários das empresas consideram os fatores motivacionais como as peças fundamentais para manter e melhorar constantemente o desempenho dos mesmos nas suas funções, inclusive os fatores motivacionais, mencionando o “reconhecimento” como um deles, tendem a ser mais importantes que o fator monetário em si. É pertinente que os empresários que dirigem grupos de trabalhos e subordinados diretos, realizem atividades motivadoras, caso percebam que está acontecendo uma situação de desmotivação que prejudique a empresa. Mesmo que esses casos sejam considerados por muitos empresários “banais”, o artigo quis ressaltar a importância de prestar atenção nestes assuntos para não ter problemas futuros.

A maioria das pessoas que trabalham sob mando de alguém, apresentam em algum momento da sua vida laboral um sentimento de desmotivação, por este motivo é importante o vínculo Chefe-Funcionário e as suas derivações quanto à forma de relacionamento. Essa simplificação pode esconder alguns aspectos significativos não enxergados por muitos, no entanto, auxiliam na percepção da importância do empresário investir mais em estratégias de relacionamento e atividades para conhecer mais seus funcionários, ficar mais próximo, se tornar mais “humano” e adquirir a confiança dos mesmos. Inferindo sobre o artigo, considera-se favorável o propósito final deste, para dar o apoio necessário e demonstrar a muitos empresários, o peso que tem os fatores motivacionais no desempenho.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

DUTRA, J. S. **Gestão de Pessoas: Modelo, processos, tendências e Perspectivas**. 2ª ed. São Paulo: Atlas 2016.

BOWDITCH, J. L.; BUONO A. F. **Elementos de Comportamento Organizacional**. 1ª ed. São Paulo: Pioneira 2004.

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas Organizações**. 4ª ed. São Paulo: Atlas 1997.

EIGEN, B. **Pense Como Patrão: Descubra a Chave Para o Sucesso Profissional**. 1ª ed. São Paulo: Saraiva 1992.

BERTOLINO, J. **Tópicos atuais em administração: Motivação**. 2ª ed. São Paulo: Alínea 2000.

WEISS, D. **Como Se Relacionar Bem No Trabalho**. 1ª ed. São Paulo: Nobel 1994.