

MOTIVAÇÃO: UMA QUESTÃO DE VALORIZAÇÃO

Prisila Cecília de Moraes¹, Jacqueline Macedo da Silva², Jênifer Gecler³, Friedhilde M. K. Manolescu⁴

Faculdade Ciências Sociais Aplicadas, UNIVAP, Av. Shishima Hifumi, 2911; 12224-000; Urbanova;
São José dos Campos – SP – priscila_cecilia@yahoo.com.br; jacqueline.silva@cnt.com.br;
jenifer.gecler@delphi.com, frida@univap.br

Resumo - A verdadeira motivação, só é efetivamente conseguida, quando os colaboradores conseguem realizar suas necessidades e seus objetivos de vida, dentro e através da própria empresa. O presente trabalho analisa como as empresas conseguem melhores resultados através da motivação de seus empregados, o que ocasiona a elas destaque no mercado, em contrapartida as empresas não motivadoras acarretam problemas quando não motivam seus empregados. Motivar os empregados nada mais é do que valorizar o seu trabalho, reconhecer seus esforços e recompensá-lo pelo mesmo, não só com importâncias em dinheiro, mas melhorando o ambiente de trabalho dando mais conforto e comodidade. Não motivar é exatamente o contrário, a empresa só se importa com os resultados não dando a atenção merecida pelos empregados, fazendo assim com que eles não estejam nunca satisfeitos.

Palavras-chave: Motivação, Empresas, Empregados, Valorização.

Área do Conhecimento: VI Ciências Sociais Aplicadas

Introdução

A motivação de pessoas é fundamental para as empresas, pois somente elas e seus empregados têm a ganhar. Por isso, aprender e descobrir sua importância e como ela faz a diferença para os dois lados é essencial para os gerentes e grandes administradores.

O presente trabalho analisa empresas motivadoras e não motivadoras, como cada uma delas funcionam. Considerando-se também a desmotivação, o que ela representa dentro da empresa. E quais os ganhos que a motivação traz, e as perdas sem a mesma.

Motivação é consequência, não causa. Falta de motivação está em algum lugar da empresa. Pode estar na estrutura organizacional, pode estar nos processos de trabalho. Sabemos que não são sorrisos que encantam clientes, mas processos bem desenhados e orientados para a satisfação dos mesmos. A burocracia é uma ducha de água fria na motivação

Com a leitura deste, podemos auxiliar as empresas que gostariam de se tornar motivadoras para ajudar na melhoria de sua imagem perante o mercado. Assim, as empresas deixam de perder várias oportunidades e se destacam diante das outras empresas menos motivadoras.

Metodologia

Para atingir o objetivo deste trabalho foram utilizados dados de pesquisas por meio de livros, periódicos e pela internet. Como trata-se de um

assunto bastante intenso, resolvemos priorizar um tema específico, a motivação de pessoas dentro das empresas. Fizemos várias leituras para tirar uma idéia formada do tema e colocá-la no trabalho, juntamente com as idéias dos autores e entrevistados. Com isso elaboramos um texto com um tema bastante atual e de fácil entendimento para todos.

Resultados

Empresas motivadoras e não motivadoras

Empresas motivadoras são aquelas que pensam nos empregados como um todo, no seu bem-estar dentro e fora da empresa, preocupando-se se o empregado trabalha no que gosta e no que sabe fazer, oferece a este um bom convênio médico o qual se estende também a sua família, além de oferecer dias especiais de folga. O objetivo das empresas motivadoras é fazer com que o colaborador tenha necessidades específicas atendidas e se sinta especial para a empresa, explica Eliane, apud Jebaili (2006).

Empresas não motivadoras são aquelas que não se preocupam com a qualidade de vida de seus empregados, só querem que eles façam os seus serviços e cumpram seus horários, pagando-lhes apenas um salário de acordo com sua área de trabalho. Prêmios em dinheiro não é a única forma de motivar seus empregados, afirma Alan Robinson, apud Garvey (2004).

As empresas motivadoras normalmente usam como base a Pirâmide de Maslow, colocando em primeiro lugar as necessidades biológicas e

fisiológicas, que são as necessidades básicas para a sobrevivência do ser humano, ou seja, salários justos, horários adequados, intervalos de descanso, etc. Em segundo vem às necessidades de segurança que trata da autopreservação, ou seja, evitar perigo físico, a empresa deve cumprir as normas de segurança do trabalho, oferecer seguro de vida, planos de saúde, cursos de preparação para aposentadoria, etc. Em terceiro, são as necessidades sociais, onde a empresa deve despertar no colaborador a importância do trabalho em equipe e aprimorar as relações humanas, seja por meio de projetos em grupo, seminários ou palestras que ajudem a alcançar este objetivo. Em quarto, vem as necessidades de estima, que representa a necessidade de aprovação social, de respeito, de status, de prestígio e consideração, ou seja, por meio de elogios, premiações e promoções. Em quinto e último, são as necessidades de auto-realização, as empresas podem atender a essa necessidade possibilitando ao profissional o uso de sua criatividade, participação nas decisões relacionadas ao seu trabalho, cursos de atualização, oportunidades desafiadoras, etc.

O que ocorre com a desmotivação?

Segundo Heller (1999), quando não há motivação, há frustração, ou seja, desânimo, e com isso o empregado pode adotar um comportamento de fuga ou compensação, que é à procura de outro emprego ou até mesmo outra profissão. Isso ocorre quando o empregado percebe que não tem possibilidade de progresso no emprego.

Também, pode haver depressão, apatia, desinteresse, vontade de desistir de tudo e agressão. A agressão pode ser física ou verbal.

Outro motivo que leva a desmotivação na empresa são os processos de trabalho. Por mais boa vontade e competência que um indivíduo possa ter, não há pessoa que agüente um processo de trabalho árduo, burocrático ou desenvolvido para atender os prazeres do chefe.

Com isso as empresas acabam perdendo os empregados e o seu lugar no mercado, pois seu rendimento cai e seus produtos não são mais valorizados como antes.

Outro motivo importante é, sem dúvida alguma, o Chefe, pois ele mesmo não se motiva para animar o empregado e acaba por tirar a motivação que ainda o resta. Apud Franco (1999)

O que as empresas ganham com a motivação?

As empresas não estão preocupadas em dar simplesmente benefícios para o funcionário, mas em atender as necessidades que são muito mais importantes. É uma forma de dizer 'você é

importante e estou fazendo algo especial para você', diz José Tolovi Jr., apud Jebaili (2006).

A maioria das empresas, nos últimos anos, reconhece a necessidade de manter seus empregados motivados, para que possam atingir sempre os melhores resultados. Os reflexos da qualidade de vida que se leva no trabalho se revelam na vida pessoal. Uma vida sem motivação é desagradável, com danos pessoais. Por outro lado, quem está motivado pode ser capaz de transformar o impossível em possível.

Empregados motivados trabalham melhor, com vontade e felizes. Quando não só os empregados, mas toda a empresa é motivada, todos têm desempenhos e progressos, reagindo sempre de modo positivo quando acontece algo inesperado, pois a empresa está em sintonia e pronta para encarar qualquer tipo de problema, por ter uma equipe motivada, que veste a camisa da empresa.

O que as empresas perdem sem a motivação?

O mercado está aí, as pessoas vão escolher os melhores lugares para trabalhar, diz Eliane. Empregados desmotivados faltam muito, sempre tem excesso de trabalho, trabalham mal, estão sempre cansados e mal-humorados, fazem os serviços de qualquer maneira, vivem procurando outro emprego, onde ele possa progredir, já que a empresa atual não lhe dá oportunidades. E com isso as empresas perdem, pois o empregado não se preocupa com elas, deixam de cumprir suas metas, prejudicando-as como um todo, cai à qualidade de seus produtos e, portanto a empresa perde status no mercado, causando assim a possibilidade do desaparecimento no mercado.

Discussão

Procura-se transmitir o máximo de conforto para os empregados, eles estando satisfeitos e equilibrados, dificilmente trocarão de empresa somente por questões financeiras, por que vem agregado outros estímulos, de acordo com a explicação de Junia Maria de Sousa Lima, apud Jebaili (2006).

Analisando a afirmativa dessa administradora, vemos o quanto à motivação é importante, não só para a empresa, mas principalmente para o empregado, que desta maneira se sente valorizado. Muitas empresas, visando à melhoria de seus empregados, deixam de lado algumas regalias para satisfazê-los e motivá-los. Outras não colocam seus empregados em primeiro lugar e acabam obrigando-os a trabalhar em um ambiente desagradável e não motivador.

Conclusão

Concluí-se que a motivação move resultados, cumpre metas, atinge objetivos e cria facilitadores emocionais para driblar as dificuldades do dia-a-dia.

A motivação é mais do que essencial em todos os momentos, principalmente dentro das empresas, no trabalho que cada pessoa realiza, e em nossas vidas.

As pessoas dirigem suas vidas, para a satisfação de suas necessidades, da mesma forma é em seu trabalho, se elas estão motivadas, trabalham melhor, com mais responsabilidade, pois sabem que no final de tudo serão reconhecidas, não apenas com dinheiro, mas com obrigados e benefícios exclusivos de empresas motivadoras.

Referências Bibliográficas

- FRANCO, Demerval. **Você viu a motivação por aí?**, disponível em:
<http://www.guiarh.com.br/PAGINA22K.htm>, acesso em: 26 de maio de 2008.
- GAVEY, Charlotte. **Significativos sinais de valorização**. Revista Melhor, nº205, Novembro de 2004.
- HELLER, Robert. **Como motivar pessoas**. Publifolha. 1999 - São Paulo
- JEBAILI, Paulo. **Ser diferente para fazer a diferença**. Revista Melhor, ano 14 nº221, Abril de 2006.
- LAGE, Fabíola. **Confeccionada sob medida**. Revista Melhor, ano 13 nº218, Janeiro de 2006.
- MARINS FILHO, Luiz Almeida. **Administrar, Hoje**. São Paulo: Editora Harbra, 1988, 9ª edição.
- MAXIMIANO, Antonio C. Amaru. **Introdução à Administração**. São Paulo: Editora Atlas, 2004, 6ª edição.
- TEIXEIRA, José Emídio. **Entre o sonho e a realidade**. Revista Melhor, ano 13 nº218, Janeiro de 2006.