

A MOTIVAÇÃO DA SECRETÁRIA EXECUTIVA NO ESTÁGIO: ESTUDO DE CASO

Antonia Ferreira Lima¹ Sandra Regia Nobre de Oliveira² Cidália Gomes³

1 – Universidade do Vale do Paraíba - Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas – FCSA. Av. Shishima Hifumi 2911 – Urbanova, 12244-000 – São José dos Campos – SP.
e-mail: toninha_lima@yahoo.com.br

2 – Universidade do Vale do Paraíba - Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas – FCSA. Av. Shishima Hifumi 2911 – Urbanova, 12244-000 – São José dos Campos – SP.
e-mail: sandra_rjur@yahoo.com.br

3 – Universidade do Vale do Paraíba. Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas – FCSA . Av. Shishima Hifumi, 2911 – Urbanova, 12244-000 – São José dos Campos – SP.
e-mail: cidaliag@terra.com.br

Resumo – A motivação é um processo fundamental para que as pessoas atinjam seus objetivos, suas metas. No processo do estágio a motivação se torna extremamente importante, pois o estagiário encontra-se em fase inicial do seu desenvolvimento profissional e, motivado, encontrará a energia necessária para vencer os inúmeros obstáculos e a competitividade profissional que caracterizam este novo século. Este trabalho foi desenvolvido com o objetivo de verificar se as secretárias executivas estão motivadas no estágio que desenvolvem na empresa Beta, situada em São José dos Campos, S.P. que reúne lojas de departamentos, empresas de alimentação e lazer. Pretende verificar, também, se o estágio na empresa contribui para o seu desenvolvimento profissional, se estão satisfeitas com a política da empresa em relação ao estágio e se gostariam de permanecer na empresa após o término do estágio. Para a realização deste estudo foi utilizada como metodologia a pesquisa exploratória, com estudo de caso da empresa BETA.

Palavras-chave: Motivação, Estágio

Área do Conhecimento: VI – Ciências Sociais Aplicadas

Introdução

Compreender a motivação humana tem sido um desafio. Várias pesquisas têm sido elaboradas e diversas teorias têm tentado explicar o funcionamento dessa força que leva as pessoas a agirem em prol do alcance de objetivos. Com a análise do assunto, percebe-se que existe ainda muita confusão e desconhecimento sobre o que é e o que não é motivação, e que ainda a motivação é quase sempre relacionada com desempenho positivo.

O objetivo deste trabalho é demonstrar a importância da motivação para os estagiários, por justamente ser o início de sua carreira profissional.

Motivação

Acredita-se que, quando uma pessoa se põe a caminho de um objetivo, ela não necessariamente está motivada a atingir esse objetivo. Os fatores que a levam a caminhar naquela direção podem-lhe ser intrínsecos ou extrínsecos. Quando são intrínsecos, há motivação; quando são extrínsecos, há apenas movimento (CHIAVENATO, 2000)

Para (Chiavenato, 2000) é fato que, muitas vezes, uma pessoa sente-se levada a fazer algo para evitar uma punição ou para conquistar uma recompensa. Entretanto, em ambos os casos, a iniciativa para a realização da tarefa não partiu da própria pessoa, mas de um terceiro, que a estimulou de alguma forma para que ela se movimentasse em direção ao objetivo pretendido. A pessoa não teria caminhado em direção ao objetivo caso não houvesse a punição ou a recompensa.

Os indivíduos podem, também, agir levados por um impulso interno, por uma necessidade interior. Nesse caso, existe vontade própria para alcançar o objetivo, existe motivação, que pode ser transformada em movimento permanente por meio da doutrinação. Aliás, é isso que as organizações produtivas buscam. Porém, na maioria das vezes, o que se vê é a aplicação de técnicas de estímulo ao movimento imediatista.

O movimento é uma situação passageira. Só dura enquanto persistirem os estímulos que o geraram. Além disso, a eliminação dos estímulos normalmente provoca insatisfação e um

comportamento indesejável, conforme atesta BERGAMINI (1990).

Por exemplo: se todas as vezes que alguém falta ou atrasa houver punição com uma perda de vencimentos mensais, a partir do momento em que tal consequência desagradável deixar de existir, o comportamento indesejável reaparecerá, isto é, as faltas e os atrasos voltarão a se repetir. O mesmo acontece se um aumento nos níveis de vendas for premiado por uma gratificação especial. A partir do momento em que esse prêmio deixar de existir, o empenho dos vendedores diminuirá e as vendas voltarão a cair e, provavelmente, a níveis inferiores àqueles já atingidos antes da concessão do prêmio.

Segundo Bergamini, 1990, o movimento pode até mesmo gerar desmotivação, independentemente da permanência dos estímulos geradores.

Como as pessoas não se deixam manipular, embora aparentemente continuem se movendo, o montante de energia pessoal investida nas atividades condicionadas vai gradativamente diminuindo e, cada vez mais, o indivíduo vai rendendo menos. O nível de satisfação pessoal vai baixando com o decorrer do tempo e, com ele, diminuindo o conceito de estima que as pessoas experimentam a respeito de si mesmas.

Como enunciado, a motivação dura enquanto a necessidade interior não for suprida. De maneira oposta ao movimento, o alcance dos objetivos propostos, ou seja, o fim do potencial motivador gera no indivíduo um sentimento de estima e auto-realização que lhe traz satisfação e o predispõe a empreendimentos cada vez mais ousados, em busca da concretização de novas necessidades e potencialidades CHIAVENATO, (2000).

Estágio

O estágio é um treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e relacionamento humano, proporcionando complementação do ensino e da aprendizagem. Dessa forma para muitos estudantes, o estágio é o se torna importante, sendo o seu primeiro emprego, onde terá a oportunidade de adquirir experiência para o mercado de trabalho mais tarde.

Materiais e Métodos

O trabalho foi desenvolvido a partir de uma pesquisa exploratória com estudo de caso que tem

como objetivo, segundo GIL (1991:35), descrever as características de determinada população ou fenômeno, ou, ainda, o estabelecimento de relações entre as variáveis.

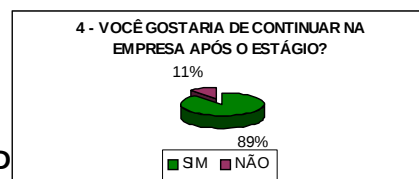
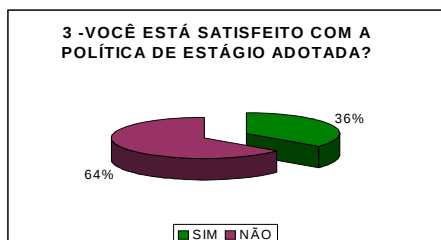
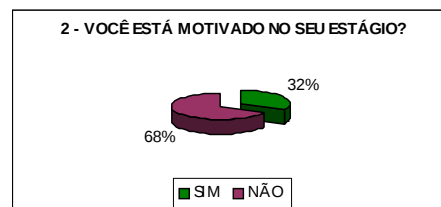
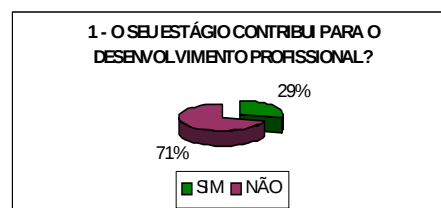
Foi realizada a coleta de dados através de um levantamento bibliográfico com consultas em livros, artigos, revistas e materiais disponibilizados na Internet.

Para o estudo de caso, foram entrevistadas 20 secretárias, que atuam na empresa BETA, de grande porte, situada em São José dos Campos, SP., que reúne um *pool* de lojas destinadas à recreação, alimentação e comércio.

Como instrumento de coleta de dados, foi aplicado questionário com 4 perguntas fechadas.

Resultados

A partir da tabulação dos dados foram obtidos os seguintes resultados:



D

Com a aplicação do questionário, pode-se observar que 29% dos entrevistados acreditam

que o estágio contribui para o desenvolvimento profissional. Segundo CHIAVENATO, (2000), o estágio é fundamental para preparar o indivíduo para o mercado.

Em relação à motivação, apenas 32% estão motivados com o estágio e 36% estão satisfeitos com a política de estágio da empresa BETA. Se forem consideradas as idéias de CHIAVENATO, 2000 e BERGAMINI, 1990 sobre a motivação, esses índices são preocupantes, pois a motivação é fundamental para o bem estar profissional e social do indivíduo.

Quando questionados sobre a permanência na empresa, 89% gostariam de permanecer contratado pela BETA.

Esse resultado mostra que, apesar insatisfeitos os entrevistados querem permanecer na empresa.

Conclusão

Foi um trabalho de grande importância para o grupo, tendo em vista que o estágio deve contribuir para o desenvolvimento profissional e que definições como “Estagnário e Escraviário” não devem existir nas organizações.

Devido ao baixo índice de satisfação obtido na pesquisa, concluiu-se que há necessidade de implantação de um programa para reverter a situação desmotivadora, e de acordo com a teoria de Herzberg (1968), expressando assim a vontade de crescer profissionalmente.

Após análise dos resultados do questionário quanto à política de estágio adotada pela empresa, concluiu-se também, que para satisfação dos estagiários e reconhecimento dos esforços poderiam ser efetuadas alterações no relacionamento estagiário e liderança.

A partir das teorias referidas, pode-se entender a motivação como uma energia, uma tensão, uma força ou ainda, um impulso interno aos indivíduos. Sobretudo, é relevante considerar que a motivação é interior a cada indivíduo e leva-o a agir espontaneamente para alcançar determinado objetivo. Assim, um ambiente no qual o estagiário se sinta bem para movimentar-se permanentemente, contribuirá para o seu desenvolvimento profissional.

Referências

BERGAMINI C. W. **Motivação**. São Paulo, Atlas, 2ª ed.,1990.

CHIAVENATO Idalberto. **Recursos Humanos**. Edição Compacta, 6ª edição, São Paulo: Atlas, 2000.

HERZBERG, Frederick. **O Conceito da Higiene como Motivação e os Problemas do Potencial Humano de Trabalho**. In: HAMPTON, David L.comp. **Conceitos de Comportamento na Administração**. São Paulo: EPU, 1968.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 9a ed. – São Paulo: Prentice Hall, 2002.

UNIVAP, Internet site address: <http://www.univap.br/> acessado em 15/06/2005.

GOOGLE, Internet site address: <http://www.google.com.br/> acessado em 19/07/2005.

