

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem o objetivo de avaliar os fatores motivacionais desempenhados na área de produção de uma indústria farmacêutica do Distrito Agro Industrial de Anápolis, buscando saber se a empresa está, e como está valorizando o seu capital humano. Procura também mostrar como a falta de motivação pode influenciar negativamente na empresa.

É preciso pesquisar e coletar dados para conhecer os objetivos da organização, já que a motivação está diretamente ligada às necessidades de crescimento e benefícios à empresa e ao colaborador.

Este trabalho se desenvolve com base na qualidade da relação entre empresa e colaboradores, verificando se os funcionários sentem-se satisfeitos de fazerem o seu trabalho e se recebem o retorno devido pelo desempenho de suas atividades.

A relevância deste trabalho para a área de produção está em diagnosticar os possíveis problemas causados pela falta de motivação (se existente na organização), e seus efeitos. Pretende-se proporcionar ao colaborador uma maneira de expressar sua opinião e satisfação pela empresa, elaborar planos com perspectivas de tentar melhorar sua qualidade de vida no trabalho, motivando gestores e colaboradores.

Para a empresa, a pesquisa se torna interessante pelo fato de analisar os fatores que motivam e desmotivam os colaboradores, e assim quando o resultado não for satisfatório, que os gestores procurem soluções adequadas para que possam acertar os erros e buscar a satisfação de todo o meio.

O colaborador tem a necessidade de seu acompanhamento profissional e de sua valorização no mercado de trabalho.

1.REFERENCIAL TEÓRICO

Motivação é o conjunto de fatores psicológicos (conscientes ou inconscientes) de ordem fisiológica, intelectual ou afetiva, os quais agem entre si e determinam a conduta de um indivíduo (GONÇALVES, apud, MANCEBO, 2003, p. 16).

Para Chiavenato (2009, p.50) é difícil definir um exato conceito de motivação, pois tem sido usado com sentidos diferentes; em geral, motivo é tudo que leva a pessoa agir de uma determinada forma ou da origem a um comportamento que leva a ação, que pode ser gerada por um estímulo vindo do ambiente e também na mente do indivíduo.

Como esclarece Gonçalves e Chiavenato a motivação é um fator que leva as pessoas agir e se comportarem de uma determinada maneira ou modo na busca de um objetivo a ser alcançado, seja profissional ou individual que são conduzidos pelo ambiente em que vivem ou em seu interior podendo assim ser conscientes ou não.

A motivação varia de pessoa para pessoa e depende da intensidade do esforço e da capacidade de cada indivíduo de satisfazer suas necessidades. Nesse sentido afirma Brunelli (2008, p.27) “é indiscutível então, que ninguém consegue motivar alguém, uma vez que a motivação nasce no interior de cada um”.

No início do século XXI as organizações tinham o desafio de descobrir o que deveria ser feito para motivar as pessoas, recentemente o desafio muda de sentido e passa a entender que cada pessoa já tem dentro de si suas próprias motivações. As organizações precisam encontrar e adotar recursos que não sufoque as forças motivacionais de seus colaboradores e agir de modo que eles não percam sua motivação. Nenhum ser humano se empenha em desenvolver uma atividade se para ele não tenha nenhum significado, por isso muitas empresas fracassam não por falta de conhecimento, mas pela maneira de lidar com as pessoas (CARVALHO, 2011, p. 24).

O comprometimento dos colaboradores, deve ser atraído pela empresa, de acordo com o interesse e necessidades dos dois lados, obtendo satisfação para ambas as partes. A realização profissional, o desejo de crescimento, valorização e reconhecimento pelo trabalho executado, são os fatores mais conhecidos por motivar os colaboradores em geral. Entretanto, manter pessoas motivadas, não é

tarefa fácil. Cada pessoa tem personalidades e necessidades diferentes, podendo variar de acordo com o momento.

Os motivos têm origem em necessidades que variam que variam não apenas de pessoa para pessoa, mas também numa mesma pessoa conforme o momento. As pessoas, por sua vez, por serem diferentes entre si, interagem com a própria personalidade e motivação de formas diferentes. Por tudo isso, motivar pessoas no trabalho constitui tarefa das mais difíceis. (GIL, 2001, p.210)

A motivação pode surgir com o desejo de cada pessoa, como por exemplo, o crescimento profissional, o cumprimento de uma meta ; cabe a cada individuo, sua própria motivação, outra pessoa torna-se incapaz de motivar este individuo, podendo apenas incentivá-lo. Gooch; McDowell *apud* Bergamini (1997, p. 83) conceituam motivação como “uma força que se encontra no interior de cada pessoa e que pode estar ligada a um desejo. Uma pessoa não consegue jamais motivar alguém, o que ela pode fazer é estimular a outra pessoa”.

O reconhecimento do funcionário sobre sua importância na empresa, pode ser essencial para sua motivação, para que se sinta confiante e disposto a melhorar ainda mais o rendimento de seu trabalho. O funcionário precisa sentir-se seguro de que seu papel é realmente importante dentro da empresa, assim, poderá adquirir confiança nela e seu trabalho irá render cada vez mais (VROOM, 2003, p. 06).

Segundo Gil (2012, p.210) para identificar pessoas motivadas basta observar seu comportamento, gestos, posturas objetos utilizados pelo individuo. Também pode ser identificada por expressões e gestos positivos como um sorriso, um olhar confiante ou postura tranquila.

1.1 Como motivar pessoas

Para os gerentes motivar pessoas não é uma tarefa fácil pelo fato de que a motivação varia de pessoa para pessoa e também conforme o momento. Com base nesses aspectos Gil apresenta algumas recomendações que podem ajudar na motivação dos seus empregados.

- Valorize as pessoas
- Reconheça os avanços
- Encoraje iniciativas
- Ofereça incentivos

- Enriqueça as funções
- Delegue autoridade
- Faça avaliações
- Promova mudanças

1.2 Motivação Como Papel da Liderança

O líder tem papel fundamental na motivação de sua equipe, deve estar preparado para estimular seus liderados em relação ao trabalho, ajudando-os a encontrar suas necessidades de capacitação e adquirir habilidades.

Ser líder é dar o exemplo para que outros saibam como se faz e se esforcem para repetir a tarefa no mesmo nível, ou ainda melhor. Nada do que você diz influencia mais as pessoas do que aquilo que você faz. Liderar é inspirar e influenciar pessoas a fazerem a coisa certa, de preferência entusiasmadamente e visando um objetivo comum. (BERNARDINHO, 2006, p. 114 e 115)

Brunelli (2008, p. 26) destaca a administração não tem como tarefa motivar as pessoas de uma organização, mas, tem como tarefa criar um ambiente motivador para que busquem satisfazer suas próprias necessidades no ambiente de trabalho. Nesse aspecto Carvallho, (2011, p. 30) também afirma que é dever dos gestores conhecer os problemas e desejos de sua equipe e promover campanhas e treinamentos motivacionais para melhorar o desempenho dos seus colaboradores, que tem sido um grande desafio, mas essencial para o desenvolvimento dos negócios. Com isso motivar, reconhecer e recompensar é de extrema importância para que tenham equipes motivadas e empenhadas por completo com a organização.

1.3 Remuneração Como Forma de Motivação

Nos dias atuais, somente a remuneração não tem sido o bastante para manter os colaboradores motivados. Segundo Chiavenato (2010, p. 315) em uma era de competitividade a remuneração fixa, tornou-se insuficiente para motivar ou incentivar as pessoas a obter um comportamento proativo, empreendedor e eficaz na busca de metas e resultados excelentes.

1.4 5 Interpretações Errôneas Sobre Motivação

Archer apud (BERGAMINI E CODA,1989) destacam cinco interpretações errôneas sobre a motivação no trabalho:

- A crença de que uma pessoa pode literalmente motivar outra;
- A crença de que a pessoa é motivada como resultado da satisfação;
- A crença de que aquilo que motiva o comportamento seja também aquilo que determina sua direção, tanto positiva como negativamente;
- A crença de que a motivação seja o catalisador que induz os comportamentos positivos;
- A crença de que fatores de motivação e satisfação sejam a mesma coisa.

Um colaborador satisfeito não significa que está sendo motivado de forma positiva, e que, a motivação seja o fator principal para satisfação do indivíduo. E conforme foi dito anteriormente, uma pessoa não é capaz de motivar a outra, somente podendo incentivar ou estimular.

1.5 Motivação Através de Metas

As metas podem ser um dos fatores importantes para obter maior nível de motivação no trabalho, devem ser aceitáveis pelos colaboradores e também de interesse pessoal. Estabelecer metas com o envolvimento de empresa e funcionários gera maior comprometimento. As metas também devem ser específicas desafiadoras e bastante estimulantes. Definir especificamente o que se espera de um funcionário tende a produzir mais resultados do que demandar que ele dê o máximo de si (CAVALCANTI, 2005).

2TEORIAS MOTIVACIONAIS

Existem várias teorias motivacionais, pelo fato de ser um assunto complexo, cada autor tem uma visão diferente dos outros. As teorias são importantes, pois ajudam a compreender melhor como surgiu a motivação.

2.1-Teoria da hierarquia das necessidades de Maslow

Robbins (2005, p. 133) afirma que a teoria de Maslow é uma das teoria mais conhecida da motivação que se divide em cinco categorias: primeira, necessidades fisiológicas necessidades do corpo (sono, fome, sexo) segunda, necessidade de segurança e proteção de um ambiente seguro sem ameaças (desemprego, doenças) terceira, necessidade social (amizade, relacionamento, interação social) quarta, estima (auto respeito e dos outros, realização, reconhecimento) quinta, auto realização é a realização de tudo que é capaz, alcance do seu potencial e autodesenvolvimento.A medida que uma necessidade é satisfeita logo em seguida torna-se predominante a outra.

A teoria de Maslow está presente em muitas organizações, mesmo assim é comum as organizações atribuírem o salário com intenção de motivar e manter funcionários produtivos na empresa, esquece que dependendo de onde se encontra localizado as suas necessidades, um aumento de salário não vai motivá-lo, por isso cabe a empresa identificar o que motiva cada funcionário e não colocar o aumento salarial como fator motivacional para todos os colaboradores, Córdova (2006,p.18).

2.2 Teoria X e Y

Segundo Robbins (2005, p. 133) a teoria X e Y foi criada por Douglas Mc Gregor, propôs duas visões do ser humano: negativa chamada de Teoria X, os funcionários não gostam do trabalho e para fazê-lo precisa ser coagido, controlado, ameaçado, não gostam de assumir responsabilidade, é pouco ambiciosa e busca segurança acima de tudo. Já a teoria Y, o desgaste do trabalho é algo tão natural, como em qualquer outra atividade, por isso o indivíduo deve ter autocontrole para atingir os objetivos. Um indivíduo que se sente bem no trabalho é criativo, tem capacidade de tomar decisões inovadoras.

Pressuposições da Teoria X:

- As pessoas são preguiçosas e indolentes;
- As pessoas evitam o trabalho;
- As pessoas evitam a responsabilidade;
- As pessoas precisam ser controladas e dirigidas;
- As pessoas são ingênuas e sem iniciativa.

Pressuposições da Teoria Y:

- As pessoas são esforçadas e gostam de ter o que fazer;
- O trabalho é uma atividade tão natural como brincar ou descansar;
- As pessoas podem ser autônomas ou autodirigidas;
- As pessoas são criativas e competentes.

2.3 Teoria de dois fatores

Essa teoria foi proposta por Frederick Herzberg, segundo ele, o comportamento das pessoas no trabalho pode ser dividido em dois fatores: os higiênicos e motivacionais (VERGARA, 2009, p. 45).

Segundo Fernandes (2009, p. 22) os fatores de higiene estão localizados no ambiente de trabalho. São fatores extrínsecos (salário, benefícios sociais, condições físicas do trabalho, modelo de gestão, relacionamento com colegas) se presentes não causam insatisfação, mas não chegam causar satisfação.

Os fatores motivacionais intrínsecos, estão relacionadas com o cargo e suas tarefas, com isso, os fatores motivacionais estão sob o controle do próprio indivíduo, esta relacionado com o que ele faz que envolva sentimento de crescimento individual, reconhecimento profissional e auto realização.

Os fatores extrínsecos quando ausentes geram forte insatisfação, mas quando estão presentes não geram grande motivação. Já os fatores intrínsecos quando presentes geram forte motivação, mas quando ausentes não geram grande insatisfação. Assim a teoria dos dois fatores afirma que a satisfação no cargo é função dos fatores motivadores, intrínsecos ao próprio trabalho; e a insatisfação no cargo é insatisfação é função dos fatores extrínsecos, que formam o contexto no qual o trabalho é realizado.

3.MÉTODO

Foi realizada uma pesquisa de campo em uma indústria farmacêutica no DAIA, dia 09 de setembro de 2014, das 10:30 às 12:00, na seguinte ordem, setor controlados e antibióticos, diversos 03 e altamente ativos, diversos 02, diversos 01, líquidos e semi sólidos, por meio de questionário com 05 perguntas, fechadas de múltipla escolha para levantamento de dados e informações sobre a motivação na mesma.

Foram entrevistados 30 funcionários, com idade entre 18 a 43, que possuem ensino médio, superior e superior incompleto de ambos os sexos, do setor de produção (fracionamento) na função de auxiliar de produção.

Para o processamento dos dados foi utilizado gráficos elaborados no programa Windows Excel, Microsoft Word para redigir textos e estatística em porcentagem simples.

Sobre a limitação do método as pessoas podem não fornecer respostas precisas, sentir que não tem liberdade para divulgar informações ou não estão dispostas, podem inutilizar perguntas ou dar respostas falsas e também podem fazer a leitura com falta de atenção.

Não foram mencionados os nomes dos entrevistados e da organização, nenhuma das informações visa prejudicar pessoas e instituição, visa melhorar o desempenho da empresa.

4ANÁLISE DOS DADOS

Figura 1- motivação na empresa



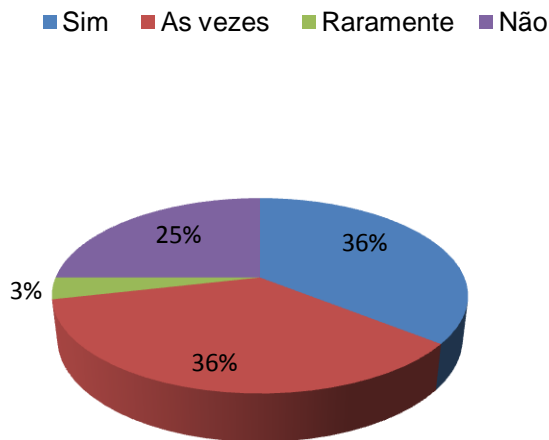
Fonte: As autoras

A partir da análise da figura 1, apresenta informações sobre a motivação na empresa indicando resultados desde muito motivado até não motivado, sabe-se que 40% do universo entrevistado responderam serem motivados, 30% muito motivados, 17% mais ou menos motivados, 10% pouco motivados e 3% não motivados. Isso se dá por entender que a empresa X às vezes motiva ou se preocupa com a satisfação dos funcionários por isso os mesmos não atingem o mais alto grau de motivação e se mantém no nível motivado.

Segundo CARVALHO, (2011, p. 29) pessoa com atitudes motivadas tem um crescimento pessoal, profissional e uma autoestima elevada quando são valorizados, seus trabalhos elogiados, isso é a influencia da motivação que faz que seu trabalho seja eficaz e tenha um significativo crescimento. Sendo assim a motivação faz com que metas, resultados e objetivos sejam atingidos e crie fatores emocionais para superar dificuldades encontradas no dia a dia.

Em relação à motivação dos colaboradores da empresa nota-se resultados positivos, 70% das pessoas, encontram-se no nível muito motivado e motivado, por isso metas e objetivos da organização são atingidos.

Figura 2 – preocupação da empresa com a motivação e satisfação do setor



Quanto à preocupação da empresa com a motivação e satisfação do setor, a figura 2 indica resultados entre sim, as vezes, raramente e não. 36% dos entrevistados disseram que a empresa se preocupa sim com a motivação e satisfação do setor de produção (fracionamento), 36% disseram as vezes, 25% não e 3% raramente.

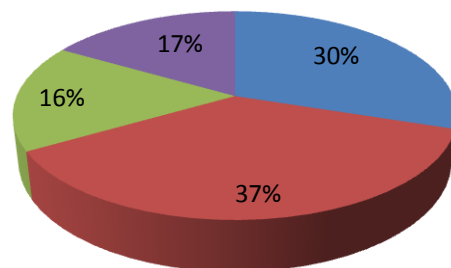
É importante que as empresas se preocupem com a motivação e satisfação dos seus colaboradores e crie um ambiente em que as pessoas trabalhem bem, e se sintam satisfeitos.

No início do século XXI as organizações tinham o desafio de descobrir o que deveria ser feito para motivar as pessoas, recentemente o desafio muda de sentido e passa a entender que cada pessoa já tem dentro de si suas próprias motivações. As organizações precisam encontrar e adotar recursos que não sufoquem as forças motivacionais de seus colaboradores e agir de modo que eles não percam sua motivação. Nenhum um ser humano se empenha em desenvolver uma atividade se para ele não tenha nenhum significado, por isso muitas empresas fracassam não por falta de conhecimento, mas pela maneira de lidar com as pessoas (CARVALHO, 2011,p. 24).

Quanto a preocupação da empresa com a motivação a pesquisa mostra resultados negativos, 64% das pessoas diz que a empresa as vezes, raramente ou não se preocupa com a motivação. É essencial que a organização se preocupe mais com a motivação para que as pessoas se sintam satisfeitos e traga mais resultados a organização.

Figura 3 - Principal motivador profissional

- Alcances de metas estabelecidas na empresa
- Perspectiva de crescimento profissional
- Reconhecimento profissional
- Busca de experiencia profissional



Fonte: As autoras

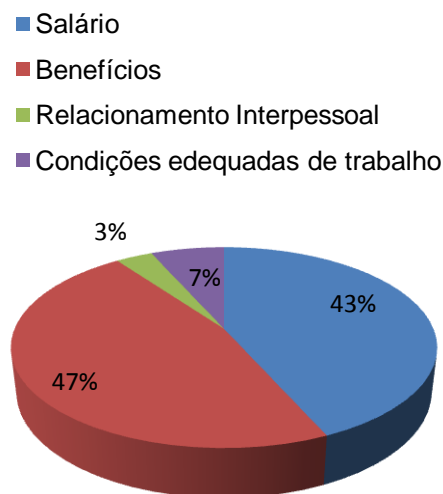
A figura 3 mostra quatro principais fatores que motivam os colaboradores profissionalmente na empresa: alcance de metas estabelecidas na empresa, perspectiva de crescimento profissional, reconhecimento profissional e busca de experiência profissional.

De acordo com a figura a perspectiva de crescimento profissional é o principal fator motivador profissional dos colaboradores desta organização, apresentando 37% das opiniões, 30% dizem ser o alcance de metas estabelecidas pela empresa, o principal motivador profissional, 17% diz ser seu principal motivador profissional a busca de experiência profissional e 16% diz ser o reconhecimento profissional.

Chiavenato (2002, p. 86) afirma que o termo motivação envolve sentimento de realização, de crescimento e de reconhecimento profissional, manifestam, por meio de exercício das tarefas e atividades que oferecem suficiente desafio e significado para o trabalho.

Os resultados da pesquisa são positivos a organização, 37% das pessoas são motivadas profissionalmente, pela perspectiva de crescimento profissional na empresa, isso significa que a empresa investe no crescimento profissional dos seu colaboradores.

Figura 4 - Principal fator que lhe motiva



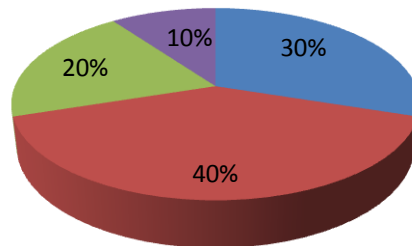
Fonte: As autoras

A figura 4 indica alguns fatores motivacionais como: salário, benefícios, relacionamento interpessoal e condições adequadas de trabalho. Para 47% dos entrevistados, os benefícios são formas indiretas de compensação, vantagens e conveniências. Outro fator importante de motivação de acordo com o resultado da pesquisa é o salário 43%, como explica Chiavenato (2006, p. 256) desde que a organização dê ao trabalhador algum retorno pelo esforço empreendido, os trabalhadores estarão dispostos ao se dedicar ao trabalho e às metas da organização. 7% dos entrevistados consideram as condições adequadas de trabalho como principal motivador e com baixo índice de 3% o relacionamento interpessoal.

Os resultados da pesquisa são positivos a organização apenas 43% das pessoas são motivadas pelo salário oferecido pela empresa, pessoas motivadas por salário tendem a deixar a empresa por um mínima quantia oferecida por outra empresa, esse é um fator de pouca relevância na organização.

Figura 5- principal fator que a motivação provoca no setor

- Melhora o relacionamento interpessoal
- Aumento de produtividade
- confiança
- satisfação



Fonte: As autoras

Dentre os principais fatores que a motivação provoca no setor destaca-se melhor relacionamento interpessoal, aumento de produtividade, confiança e satisfação. De acordo com a figura 5, 40% acreditam que o principal fator que a motivação provoca no setor é o aumento de produtividade, 30% dizem ser um melhor relacionamento interpessoal, 20% é a confiança e 10% a satisfação.

Estar motivado representa 90% do caminho a se percorrer para ter um comportamento positivo e uma vida de resultados. (MORAES, 2004)

Segundo Chiavenato (1999, p. 220) as pessoas trabalham em busca de resultados e que atenda a suas expectativas. Por isso se dedicam aos objetivos da organização desde que lhe traga algum retorno pelo seu esforço e dedicação.

O principal fator que a motivação provoca no setor, é o aumento da produtividade, isso traz resultados positivos a organização, uma vez que produz mais, lucra mais.

CONCLUSÃO

Conclui-se que a motivação é um fator que leva as pessoas a agir e comportarem de uma determinada maneira ou modo na busca de seus objetivos, podendo ser conscientes ou não.

A motivação age de forma positiva na vida dos colaboradores, trazendo benefícios a organização, por isso é fundamental que a empresa encontrem e adotem recursos para que as pessoas não percam sua motivação, que é um fator fundamental no ambiente de trabalho.

De acordo com a pesquisa realizada na empresa em destaque, de um modo geral as pessoas se sentem motivadas, um dos principais motivador pessoal são os benefícios oferecidos pela organização (plano de saúde, plano odontológico, meta por produtividade mensal, meta anual, vale alimentação, refeição, vale transporte). O principal motivador profissional é a perspectiva de crescimento profissional dentro da organização. Com isso a empresa tem como resultado da motivação aumento da produtividade, gerando assim maiores lucros.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRUNELLI, Maria da Graça Mello. Porto Alegre 2008. Disponível em: [lproweb.procempa.com.br/.../maria_da_graca_mello_brunelli._tcc.pdf](http://proweb.procempa.com.br/.../maria_da_graca_mello_brunelli._tcc.pdf). Acesso em: 28 de março de 2014. 13: 20: 24

CARVALHO, Simone Maria. Picos 2011. Disponível em: www.ufpi.br/subsiteFiles/admpicos/.../files/Monografia%20Simone.pdf. Acesso em: 28 de março de 2014. 14:19: 50

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas 3º ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009

CHIAVENATO, Idalberto, Gestão de Pessoas: O Novo Papel do Recursos Humanos nas Organizações 3º ed. Rio de Janeiro: Elsevier 2010.

FRAGA, Leandro Duarte, Revista Católica Online. Disponível em: <http://catolicaonline.com.br/revistadacatolica2/artigosv3n5/artigo05.pdf>. Acesso em: 22 de setembro de 2014, 13:55:22

LEITE, Everton José de Jesus. Capivari 2013. Disponível em: [file:///C:/Users/User/Downloads/motivacao-no-ambiente-organizacional-o-caso-raizen-energia-sa%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/motivacao-no-ambiente-organizacional-o-caso-raizen-energia-sa%20(1).pdf). Acesso em 11 de Agosto de 2013. 22:50:30

MANCEBO, Renata dos Santos Monteiro. Rio de Janeiro 2003. Disponível em: www.avm.edu.br/.../RENATA%20DOS%20SANTOS%20MONTEIRO%20. Acesso em 28 de março de 2014. 12: 28: 13

MARZOCHI, Luiz Alfredo Rodrigues Alves. Agudos, Setembro de 2011. Disponível em: http://www.fmr.edu.br/npi/npi_est_col_org.pdf. Acesso em 15 de Abril de 2014. 14:32:06

MIRANDA, Cely. Vila Velha 2009. Disponível em: www.esab.edu.br/arquivos/monografias/cely-miranda.pdf. Acesso em 28 de março de 2014. 13: 00: 25

PERES, Angelo. Abril de 2007. Disponível em: www.orionbeneficios.com.br/beneficios/artigo1.doc. Acesso em 02 de Outubro de 2014. 23:15:20

ROBBINS, Stephen. P. Comportamento Organizacional 11º ed. São Paulo: Pearson Prentice hall, 2005.

SILVA, Caroline Machado Castilhos da, PEIXOTO, Roberta Ramalho, BATISTA, José Mauro Ruiz. Revista Online Novo Enfoque 2011. Disponível em: http://www.castelobranco.br/sistema/novoenfoco/files/13/artigos/17_Roberta_e_Caroline_Prof_Ruiz_VF.pdf . Acesso em 22 de setembro de 2014, 15:44:13

STOCCO, Josete Passamani. DIAS, Vanessa. Passo Fundo 2011. Disponível em:

www.upf.br/seer/index.php/ser/article/download/1755/1869. Acesso em: 23 de agosto de 2014, 11:22:31

VERGARA, Sylvia, Constant, *Gestão de Pessoas*, 8º ed. São Paulo, Atlas 2009.

MARCELLO, Roberto. 2014. Disponível em: files.robetomacello.webnode.com.br/.../Teoria%20de%20Maslow.pdf. Acessado em: 18 de novembro de 2014, 20:50:33.